



Universidade Técnica de Lisboa
Faculdade de Motricidade Humana

Análise da Capacidade para o Trabalho e dos Fatores Psicossociais em Trabalhadores de Serviços Municipalizados e de Controlo de Tráfego

Dissertação elaborada com vista à obtenção do Grau de Mestre em Ergonomia

Orientador: Professora Doutora Teresa Margarida Crato Patrone de Abreu Cotrim

Júri:

Presidente: Doutora Teresa Margarida Crato Patrone de Abreu Cotrim

Vogais: Doutora Anabela dos Santos Aleixo Simões

Doutor Paulo Ignacio Noriega Pinto Machado

Catarina Lourenço Cardoso

2012

AGRADECIMENTOS

À Professora Doutora Teresa Cotrim, por todo o incentivo, compreensão, disponibilidade e pelas palavras amigas em todos os momentos ao longo do desenvolvimento deste trabalho. Agradeço-lhe também todo o conhecimento e sugestões transmitidas ao longo destes anos de formação, que me despertou o crescente interesse pela área de Ergonomia e que me fez chegar até aqui.

Ao Professor Doutor Carlos Fernandes da Silva do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro, pela possibilidade de realização deste estudo, através da integração como bolseira na equipa de investigação do projeto nacional designado por “Medição do Índice de Trabalho Humano em Trabalhadores Portugueses”.

À Dra. Cláudia Costa, Técnica Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, pela possibilidade de recolher os dados nos Serviços Municipalizados através do Sector de Segurança e Saúde Ocupacional e pelo incentivo demonstrado.

Aos colegas Catarina Neto e Rafael Nascimento pela ajuda e colaboração na recolha dos dados através da empresa de controlo de tráfego.

A todos os trabalhadores que participaram neste estudo, pela colaboração, simpatia e paciência.

À Joana Vilela e ao João Bernardo pela disponibilidade, amizade e pelo apoio nos momentos difíceis deste percurso.

A todos os professores que contribuíram para a minha formação académica.

À minha família e amigos, por todo o apoio durante a realização deste trabalho.

RESUMO

O objetivo principal deste estudo foi compreender a relação entre a capacidade para o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais.

A amostra foi constituída por 288 trabalhadores, 186 de uma empresa municipal e 102 de uma empresa de controlo de tráfego.

Para caracterizar a capacidade para o trabalho utilizou-se o Índice de Capacidade para o Trabalho (Fernandes da Silva et al., 2006), e na caracterização dos fatores de risco psicossociais foi utilizada a versão portuguesa do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Fernandes da Silva et al., 2012).

A média da capacidade para o trabalho foi de 41,23 pontos ($dp=5,048$), o que correspondeu a uma “boa” capacidade para o trabalho, não se tendo verificado diferenças estatisticamente significativas entre as duas empresas. O ICT diminuiu com o avançar da idade, mas esta relação apenas se verificou na empresa municipal, não se tendo verificado no centro de controlo de tráfego.

Os resultados do COPSOQ mostraram que para as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, as “exigências cognitivas” e a “insegurança laboral” apresentaram valores críticos. Naquelas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor, não se verificaram valores críticos.

As subescalas que apresentaram correlação negativa com o ICT foram: os “conflitos trabalho/família”, a “confiança horizontal”, os “conflitos laborais”, os “problemas em dormir”, o “burnout”, o “stress”, os “sintomas depressivos” e os “comportamentos ofensivos”. As subescalas que registaram uma correlação positiva mais forte com o ICT foram: a “possibilidade de desenvolvimento”, as “recompensas”, a “comunidade social no trabalho”, a “auto-eficácia”, o “significado do trabalho”, e a “satisfação no trabalho”.

Palavras-Chave:

capacidade de trabalho; idade; fatores de risco psicossociais; ICT; COPSOQ.

ABSTRACT

The purpose of this study was to understand the relation between work ability and psychosocial factors at work.

The sample was constituted by 288 Workers, 186 from Municipal Services and 102 workers from Control Centers.

For characterize work ability was used Work Ability Index (ICT) (Fernandes da Silva et al., 2006) and for characterization of psychosocial factors at work was used the Portuguese version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Fernandes da Silva et al., 2012).

The average of work ability was 41.23 points (SD = 5.048), which corresponded to the category of "good" work ability and there wasn't verified significant differences between two companies. The ICT decreases with age, but this relation was only verified in the Municipal Services, but it wasn't verified in Control Centers.

The results of COPSOQ showed that for subscales in which the highest value corresponds to worst results, the "cognitive demands" and "job insecurity" presented critical values. In those in which the lowest value corresponds to the worst results, there were no subscales with negative values.

The subscales which present negative correlation were: the "family/work conflicts", the "confidence", the "work conflicts", the "sleeping problems", "burnout", the "stress", the "depressive symptoms" and "offensive behaviors".

The subscales that presented stronger positive correlation with WAI were: "the possibility of development", the "rewards", "the social community at work", the "self-effectiveness", the "work meaning" and the "job satisfaction".

Keywords:

Work ability, age and work, psychosocial factors at work, ICT, COPSOQ.

LISTA DE ABREVIATURAS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
ICT	Índice de Capacidade para o Trabalho
WAI	<i>Work Ability Index</i>
COPSOQ	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>

ÍNDICE GERAL

AGRADECIMENTOS	i
RESUMO	iii
ABSTRACT	iv
LISTA DE ABREVIATURAS.....	v
I. INTRODUÇÃO.....	1
1. Apresentação do problema	2
2. Âmbito do estudo.....	3
II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
1. Idade e Trabalho	5
1.1. Alterações sócio-demográficas da população.....	5
1.2. Consequências do Envelhecimento da População	6
1.3. “Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações-2012”	8
1.4. Envelhecimento e Trabalho.....	9
2. Capacidade para o trabalho	10
2.1. Conceito de Capacidade para o trabalho.....	10
2.2. Idade e capacidade para o trabalho.....	11
2.3. Promoção da Capacidade para o Trabalho.....	12
2.4. Índice de Capacidade para o Trabalho	13
2.5. Capacidade para o Trabalho e Fatores sócio-demográficos.....	15
3. Fatores de risco psicossociais.....	17
3.1. Conceito de Fatores de risco psicossociais	17
3.2. Copenhagen Psychosocial Questionnaire.....	18
3.3. Descrição das subescalas do COPSQ	20
3.4. Riscos Psicossociais e Fatores sócio-demográficos.....	25
4. Objetivos do estudo.....	27
III. METODOLOGIA	29
1. Descrição do estudo.....	29
2. Hipóteses	29
3. Variáveis.....	29
4. População e amostra.....	30
5. Recolha dos dados.....	31

5.1.	Instrumentos para recolha dos dados	31
5.1.1.	Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT).....	31
5.1.2.	Copenhagen Psychosocial Questionnaire	32
6.	Procedimentos de recolha de dados	32
6.1.	Aplicação do ICT e do COPSOQ	32
7.	Procedimentos estatísticos.....	33
IV.	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	35
1.	Caracterização sócio-demográfica	35
2.	Índice de Capacidade para o Trabalho.....	42
2.1.	Classificação do ICT	42
2.2.	Classificação dos Itens do ICT	43
2.3.	Influência dos Itens para a classificação do ICT	55
2.4.	Classificação do ICT em função das características sócio-demográficas 55	
3.	Copenhagen Psychosocial Questionnaire	67
3.1.	Classificação das subescalas do COPSOQ	67
3.2.	Classificação das subescalas do COPSOQ em função das características sócio-demográficas	71
4.	Relação entre a capacidade para o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais	99
V.	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	103
1.	Discussão dos resultados dos dados sócio-demográficos da Amostra Global.....	103
2.	Discussão dos resultados relativos ao ICT	104
2.1.	Classificação do ICT	104
2.2.	O ICT em função das características sócio-demográficas	105
3.	Discussão dos resultados do COPSOQ	109
3.1.	Classificação das subescalas do COPSOQ.....	109
3.2.	O COPSOQ em função das características sócio-demográficas	110
4.	Relação entre a capacidade para o trabalho e os fatores de risco psicossociais.....	113
VI.	CONCLUSÕES.....	115
VII.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	119
1.	Limitações do estudo.....	119
2.	Perspetivas futuras.....	119

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121
ANEXOS	127
Anexo 1 – Consentimento Informado.....	129

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Ponderação do resultado do ICT (Fernandes da Silva et al., 2006).	15
Tabela 2: Caracterização da idade.....	36
Tabela 3: Distribuição por grupo etário.	36
Tabela 4: Distribuição por estado civil.	37
Tabela 5: Caracterização da Antiguidade dos trabalhadores.	38
Tabela 6: Distribuição da Antiguidade dos trabalhadores	38
Tabela 7: Caracterização das habilitações literárias dos trabalhadores.....	39
Tabela 8: Distribuição dos valores por categoria profissional.	40
Tabela 9: Distribuição da amostra por tipo de serviço.....	41
Tabela 10: Caracterização do ICT.....	42
Tabela 11: Distribuição do ICT em função do tipo de exigências da atividade.	44
Tabela 12: Capacidade para o trabalho em relação às exigências físicas da atividade.	47
Tabela 13: Capacidade para o trabalho em relação às exigências mentais da atividade.	47
Tabela 14: Distribuição das doenças, ou lesões com diagnóstico médico, mais frequentes.	49
Tabela 15: Doenças, ou lesões com diagnóstico médico, mais frequentes.	50
Tabela 16: Distribuição das doenças, ou lesões com diagnóstico médico, mais frequentes.	50
Tabela 17: Grau de incapacidade para o trabalho devido a doença.	51
Tabela 18: Prognóstico da capacidade para o trabalho para daqui a dois anos.	52
Tabela 19: Distribuição dos valores de ICT em função da idade.	56
Tabela 20: Classificação do ICT em função da faixa etária, na empresa municipal.	57
Tabela 21: Classificação do ICT em função da faixa etária, na empresa de controlo de tráfego.	57
Tabela 22: Classificação do ICT em função da faixa etária, na amostra global.	58
Tabela 23: Distribuição dos valores do ICT em função do género.	58
Tabela 24: Classificação do ICT em função do género e faixa etária, na empresa municipal.	59
Tabela 25: Classificação do ICT em função do género e faixa etária, na amostra global.....	60
Tabela 26: Distribuição dos valores de ICT em função do estado civil.	61
Tabela 27:Distribuição dos valores do ICT em função das habilitações literárias, na empresa municipal.	62
Tabela 28: Distribuição dos valores de ICT em função das habilitações literárias, na empresa de controlo de tráfego.	62
Tabela 29:Distribuição dos valores do ICT em função das habilitações literárias, na amostra global.....	63

Tabela 30: Distribuição dos valores do ICT em função das habilitações literárias, por grupo.	64
Tabela 31: Distribuição dos valores do ICT em função do tipo de empresa. ...	64
Tabela 32: Distribuição dos valores de ICT em função do serviço.	65
Tabela 33: Classificação do ICT em função da função desempenhada, na empresa municipal.	66
Tabela 34: Classificação do ICT em função da função desempenhada, na empresa de controlo de tráfego.	67
Tabela 35: Classificação das subescalas do COPSOQ, em que o valor mais alto corresponde ao pior valor.	68
Tabela 36: Classificação das subescalas do COPSOQ, em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor.	70
Tabela 37: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa municipal. ...	72
Tabela 38: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.	73
Tabela 39: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na amostra global.	74
Tabela 40: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.	75
Tabela 41: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.	76
Tabela 42: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na amostra global.	77
Tabela 43: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.	78
Tabela 44: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.	79
Tabela 45: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na amostra global. ...	80
Tabela 46: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.	81
Tabela 47: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.	82
Tabela 48: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na amostra global.	83

Tabela 49: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.	84
Tabela 50: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.	85
Tabela 51: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na amostra global.....	86
Tabela 52: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.	87
Tabela 53: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.	88
Tabela 54: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na amostra global.....	89
Tabela 55: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do serviço, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado.....	90
Tabela 56: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do serviço, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado.	90
Tabela 57: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do serviço, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado.....	91
Tabela 58: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do serviço, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado.	92
Tabela 59: Distribuição das subescalas do COPSOQ em função da função desempenhada, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado.	93
Tabela 60: Distribuição das subescalas do COPSOQ em relação à função, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado.....	94
Tabela 61: Distribuição das subescalas do COPSOQ em função da função desempenhada, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado	94
Tabela 62: Distribuição das subescalas do COPSOQ em relação à função, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado	94
Tabela 63: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da função desempenhada, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.	95
Tabela 64: Classificação das subescalas do COPSOQ em relação à função, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.	96
Tabela 65: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da função, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.	97

Tabela 66: Classificação das subescalas do COPSOQ em relação à função, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.	98
Tabela 67: Relação entre o ICT e as subescalas do COPSOQ, em que o valor mais alto corresponde ao pior valor.	100
Tabela 68: Classificação das subescalas do COPSOQ, em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor.	102

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição do género.	36
Gráfico 2: Distribuição da amostra por categoria profissional.	39
Gráfico 3: Distribuição da amostra por função, na empresa municipal.	40
Gráfico 4: Distribuição da amostra por função, na empresa de controlo de tráfego.	41
Gráfico 5: Distribuição da classificação do ICT.	43
Gráfico 6: Distribuição da comparação das exigências do trabalho.	44
Gráfico 7: Distribuição da capacidade para o trabalho atual comparada com o seu melhor.	45
Gráfico 8: Distribuição da capacidade para o trabalho em relação às exigências da atividade.	46
Gráfico 9: Doenças identificadas pelos trabalhadores.	48
Gráfico 10: Absentismo durante o último ano.	52
Gráfico 11: Distribuição das questões referentes ao item 7, na empresa municipal.	53
Gráfico 12: Distribuição das questões referentes ao item 7, na empresa de controlo de tráfego.	54
Gráfico 13: Distribuição das questões referentes ao item 7, na amostra global.	54
Gráfico 14: Distribuição dos valores dos Itens do ICT.	55

I. INTRODUÇÃO

Estudos desenvolvidos na área da Ergonomia têm contribuído para tentar perceber a complexidade das relações entre a idade e o trabalho (Gonon, 2003 e Teiger, 1995 cit. por Cotrim T., 2008). A investigação desta temática permite caracterizar quais as orientações ergonómicas que devem ser consideradas na conceção de sistemas técnico-organizacionais, para que os indivíduos não abandonem precocemente o trabalho, ao longo da sua vida ativa, sem risco para a saúde e desenvolvendo as competências (Cotrim T., 2008).

Este estudo centra-se na análise da capacidade para o trabalho de trabalhadores portugueses, tentando perceber também a relação entre as características sócio-demográficas, os fatores psicossociais e a capacidade para o trabalho, em duas empresas.

No que diz respeito à estrutura da tese, esta é constituída por sete capítulos: a introdução, o enquadramento teórico, a metodologia, a apresentação dos resultados, a discussão dos resultados, a conclusão e as considerações finais.

No capítulo II, o enquadramento teórico é subdividido de acordo com os temas tratados no estudo, sendo feita referência à temática da idade e trabalho, as alterações sócio-demográficas da população; as consequências do envelhecimento, capacidade para o trabalho e a sua relação com fatores sócio-demográficos, idade e capacidade de trabalho, promoção da capacidade para o trabalho, o Índice de Capacidade para o Trabalho; os fatores de risco psicossociais, a sua relação com os fatores sócio-demográficos; o Copenhagen Psychosocial Questionnaire e a descrição das subescalas deste.

Na metodologia (capítulo III) são apresentados os objetivos do estudo, as hipóteses, as variáveis, os instrumentos de recolha de dados, os procedimentos e os testes estatísticos utilizados para tratamento dos dados.

No capítulo IV são apresentados os resultados, obtidos através de uma análise estatística, estando subdividido de acordo com a ordem definida: em primeiro lugar a apresentação dos resultados sócio-demográficos, em seguida os dados do Índice de Capacidade para o Trabalho, os dados do Copenhagen Psychosocial Questionnaire e por último os resultados da relação entre a capacidade para o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais.

Na discussão (capítulo V) será feita uma análise crítica dos resultados descritos tendo em conta o enquadramento teórico e as hipóteses formuladas.

Por último, serão apresentadas as Conclusões no capítulo VI, que incluem as principais conclusões do estudo e as Considerações Finais, no capítulo VII, que abordam as limitações e as recomendações para uma possível melhoria da situação analisada e perspectivas de investigação futuras.

1. Apresentação do problema

No contexto do Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações - 2012, procura-se sensibilizar a sociedade para o contributo socioeconómico prestado pelas pessoas mais velhas, bem como promover medidas que criem mais e melhores oportunidades para que os cidadãos com mais idade se mantenham ativos (Portugal, 2012).

Tem sido debatida, na maior parte dos países da Europa, a questão do envelhecimento da população (Costa & Sartori, 2007). Desde o ano 2000 até ao ano de 2010 a proporção da faixa etária correspondente aos 55 a 64 anos, na União Europeia, aumentou dos 9,3% até aos 12,7% da população ativa (Barreto & Rosa, 2009).

A sociedade global tem assistido a mudanças demográficas, alterações das exigências e condições no trabalho, que conseqüentemente obrigam a modificações estratégicas na realidade laboral (Ilmarinen, Tuomi, & Seitsamo, 2005).

Também a nível das condições de trabalho têm ocorrido mudanças que obrigam a reestruturações na sua organização, tais como as novas condições de produção, as exigências sobre os trabalhadores, a introdução de novas tecnologias, o trabalho temporário, o aumento das horas de trabalho. Algumas destas alterações podem produzir efeitos negativos na qualidade do ambiente psicossociais do trabalho. São cada vez mais imprescindíveis altas qualificações e elevadas competências demonstradas pelo trabalhador para a adaptação a este cenário. Como consequência, o stress aumentou, assim como os casos de absentismo e novos casos de doenças do trabalho aumentando os custos nos tratamentos por doença (Fernandes da Silva et al., 2012).

Tendo em consideração o que foi até aqui exposto, poderemos referir que será relevante o estudo da capacidade para o trabalho e a identificação dos principais fatores de risco psicossociais que poderão influenciar a produtividade laboral, a capacidade de trabalho, a saúde e bem-estar ocupacionais. Este estudo poderá contribuir para a promoção da permanência dos trabalhadores no seu local de trabalho, em condições de conforto, segurança e eficácia.

2. Âmbito do estudo

Este estudo foi desenvolvido no âmbito do Projeto de Investigação “Medição do Índice de Trabalho Humano em Trabalhadores Portugueses” PTDC/SAL-ESA/66163/2006, financiado pela FCT, na área da Ergonomia, cujos trabalhos foram desenvolvidos na Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa e na Universidade de Aveiro.

Com este trabalho propõe-se o estudo da relação entre a capacidade para o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais em duas empresas. Para isso proceder-se-á à caracterização da capacidade para o trabalho global e por empresa, à caracterização da exposição aos fatores de risco psicossociais globalmente e por empresa, à descrição da variação da

capacidade para o trabalho e dos fatores de risco psicossociais em função das variáveis sociodemográficas (idade, género, estado civil, habilitações literárias, tipo de serviço e função desempenhada) e à descrição da variação da capacidade para o trabalho em função dos fatores psicossociais.

II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Idade e Trabalho

1.1. Alterações sócio-demográficas da população

A questão do envelhecimento da população tem vindo a ser debatida na maior parte dos países da Europa. São vários os fatores que explicam este facto, evidenciando-se a crescente melhoria das condições de vida (Costa & Sartori, 2007).

A partir da segunda metade do século XX a população, maioritariamente dos países mais desenvolvidos, começou a confrontar-se com o “duplo envelhecimento” (na “base” e no “topo” da pirâmide etária) (Rosa, 2012).

Referindo dados do INE e PORDATA, ao longo dos anos em Portugal a taxa de mortalidade decresceu 1 ponto percentual desde 1960 até 2010 e a esperança de vida a aumentou dos 67,1 anos em 1970 para os 79,5 anos em 2010 (Barreto & Rosa, 2009).

A idade média da população mundial passou de 24 a 30 anos, em meados do século XX, podendo atingir em 2050 os 38 anos. Em Portugal esta evolução é mais marcante, passando de 26 anos em 1950, para 38 anos em 2000 e podendo chegar aos 50 anos em 2050, segundo previsões das Nações Unidas (Rosa, 2012).

Existem vários fatores que podem confirmar o envelhecimento demográfico, é o caso do aumento da “idade média” da população, do aumento da percentagem de idosos da população ou do aumento do número das pessoas com mais de 65 anos por cada 100 pessoas com menos de 15 anos (“índice de envelhecimento”) (Rosa, 2012). Em Portugal, dados recolhidos a partir das fontes INE e PORDATA revelam que o índice de envelhecimento tem

aumentado ao longo dos anos, desde 1960 até a 2011, tendo-se assistido ao um aumento mais acentuado a partir do ano 1981 (Barreto & Rosa, 2009).

Este cenário que os países atravessam é consequência da diminuição da taxa de natalidade, da mortalidade infantil e das doenças infecciosas. Há assim um aumento da esperança média de vida e do número de pessoas com mais idade (Andrade & Monteiro, 2007).

A relação entre o número de pessoas em idade ativa (20-65 anos) e o número de pessoas reformadas (mais de 65 anos) irá aumentar para 39,1% em 2030 e para 69,7% em 2050 (Costa & Sartori, 2007). A relação de “dependência estatística” entre as idades ativas e não ativas evolui no sentido de reduzir o peso estatístico dos mais novos e de aumentar o peso das pessoas idosas (Rosa, 2012). Estes acontecimentos poderão por em causa a sustentabilidade do sistema de segurança social (Costa & Sartori, 2007).

1.2. Consequências do Envelhecimento da População

O envelhecimento demográfico em curso marcará a diminuição da população em idade ativa da UE25 de 303 para 280 milhões, até 2030 (Cotrim T., 2008).

Em Portugal assistimos a uma diminuição do Índice de Sustentabilidade Potencial, isto é, o número de pessoas em idade ativa por idoso. Estes dados do INE e PORDATA revelam que este índice decresceu de 7,9 para 3,4 (Barreto & Rosa, 2009).

A entrada para o mercado de trabalho pelos mais jovens tem vindo a retardar-se. Em Portugal a taxa de atividades antes dos 25 anos está a diminuir e entre 1983 e 2010 passou de 70% para menos de 40%. No caso das pessoas em idades mais avançadas, não se assiste ao retardar da passagem para a inatividade (Rosa, 2012). Apesar da idade de reforma legalmente definida ser aos 65 anos ("Decreto-Lei n.º 187/2007," 10 de Maio de 2007) e se preverem

penalizações para quem procura a inatividade antes desta idade, cada vez mais são os que antes de atingirem este marco, rompem com o mercado de trabalho (Rosa, 2012).

Atendendo a estas alterações demográficas, verifica-se a necessidade permanente de tomar medidas adequadas e de resolução dos problemas suscitados pelo envelhecimento da população. Segundo os dados da ONU e de acordo com estudos nesta área, para que o equilíbrio do sistema de Segurança Social se mantivesse, os portugueses teriam de trabalhar até aos 80 anos em 2050, se a única coisa a mudar no sistema for a idade da reforma. Atualmente existem 4,75 pessoas a trabalhar para 1,25 na reforma e as perspetivas para 2050 é de 3 na reforma para 2 a trabalhar (Pereira, 2006).

O Governo Português, determinou como objetivo, através Decreto-Lei nº187/2007, a “promoção da sustentabilidade de longo prazo do sistema de segurança social português. Paralelamente e como forma de garantir o reforço da justiça no sistema de proteção social e a defesa do emprego e da produtividade, mormente dos trabalhadores mais velhos, muitas vezes afastados precoce e involuntariamente do mercado de trabalho, reforçou-se a consagração do princípio do envelhecimento ativo, cuja concretização passa justamente por alterações de fundo de regras de incentivos à permanência no mercado de trabalho” (“Decreto-Lei n.º 187/2007,” 10 de Maio de 2007).

Aumenta assim a preocupação com as alterações demográficas, tentando minimizar-se consequências e procurando-se soluções. Investigações no campo da capacidade para o trabalho e sua promoção poderão auxiliar na questão de como manter os trabalhadores com capacidade para o trabalho em idade ativa, em vez de estes procurarem uma reforma antecipada (Hasselhorn H., Muller B., Freude G., Tempel J., & Kaluza S., 2005).

1.3. “Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações-2012”

A Organização Mundial da Saúde define Envelhecimento Ativo como o processo de otimização das oportunidades para a saúde, participação e segurança, para melhorar a qualidade de vida das pessoas que envelhecem (George, 2012).

O envelhecimento ativo pode significar para as pessoas mais velhas a oportunidade de continuarem a trabalhar e partilharem as suas experiências, de continuarem a desempenhar um papel ativo na sociedade e de viverem as suas vidas de maneira saudável, independente e preenchida ("Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações 2012 ", 2012).

A esperança média de vida da população da Europa tem aumentado ao longo dos anos. Em 2060 só existirão dois cidadãos em idade ativa para cada pessoa com mais de 65 anos, quando o rácio atual é de quatro para um ("Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações 2012 ", 2012).

Na nossa cultura, a velhice é muitas vezes associada às dificuldades ligadas à saúde, dependência, exclusão do mercado de trabalho e da sociedade (Rosa, 2012). A Comissão Europeia, juntamente com o Parlamento Europeu e o Conselho Europeu, dedicaram assim o ano de 2012 ao “Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações”. O objetivo é facilitar a criação de uma cultura de envelhecimento ativo sustentável, com base numa sociedade para todas as idades e na solidariedade entre gerações. O ano vai também encorajar as pessoas com mais idade a: permanecer no mercado de trabalho e partilhar sua experiência; continuar a ter um papel ativo na sociedade; viver uma vida mais saudável e gratificante (Portugal, 2012).

1.4. Envelhecimento e Trabalho

O processo de envelhecimento determina no ser humano um conjunto de alterações (físicas, psicológicas) que levam a uma evolução de aptidões individuais (Teiger, 2005, cit. por Castillo & Villena, 2005). Será importante encontrar uma correspondência entre esta evolução no processo de envelhecimento e as exigências do trabalho (Cotrim T., 2008).

O desempenho mental, tal como a perceção seletiva e o processamento de informações rápido, começa a enfraquecer com a idade. Os trabalhadores com mais de 45 anos podem, no entanto, compensar o seu desempenho com o seu conhecimento e experiência. Os indivíduos com mais idade são mais independentes do que os mais jovens para trabalhar, demonstrando também menos absentismo (Toumi K et al., 1997). Por outro lado, para Simões (2004, cit. por Pereira, 2006) não existe qualquer relação direta entre o envelhecimento e a diminuição das competências profissionais. Todavia, determinantes como: condições de trabalho constrangedoras e inadequadas organizações do trabalho fazem do avanço da idade uma desvantagem.

Tendo em conta que se assiste a uma diversidade das idades no trabalho, o trabalhador procura adaptar a realidade de trabalho mediante os constrangimentos impostos e os recursos de que dispõe. Estes compromissos alteram-se e vão-se adaptando às transformações técnicas e organizacionais do trabalho e às mudanças do próprio trabalhador ao longo da idade (Cotrim T., 2008).

Pereira (2006) refere que é possível manter o trabalhador de forma produtiva e ativa ao longo do processo de envelhecimento (num processo de envelhecimento produtivo), se o processo de adaptação do posto de trabalho acompanhar esta evolução, iniciando-se com a carreira laboral e sendo modificado à medida que as características do trabalhador se alterarem.

Taylor e Bergston (2001 cit. por Cotrim T., 2008) consideram que este conceito é uma caracterização positiva do processo de envelhecimento, havendo um reconhecimento do potencial da população com mais idade. Cotrim T. (2008) apresenta no seu estudo o termo envelhecimento produtivo, como sendo “qualquer atividade realizada por um indivíduo mais velho que contribua para a produção de bens ou serviços. Tem implícito o valor social destas atividades, mas também a manutenção da autonomia e independência destes grupos”.

A Ergonomia, tem uma grande relevância nesta área na medida em que visa a adaptação do trabalho ao homem, contribuindo para a projeção de postos de trabalho adaptados às necessidades do trabalhador que vai envelhecendo (Teiger, 2005, cit. por Castillo & Villena, 2005).

2. Capacidade para o trabalho

A realidade da capacidade para o trabalho tem-se alterado, devido não só a alterações demográficas na sociedade, como ao aumento das exigências a nível laboral e à necessidade de elaborar estratégias para prolongar o tempo de trabalho dos trabalhadores mais velhos (Ilmarinen et al., 2005).

2.1. Conceito de Capacidade para o trabalho

Para melhor compreender o conceito de capacidade para o trabalho, refletimos primeiro sobre o conceito de incapacidade. Segundo Albrecht (1984 cit. por Tuomi K, Ilmarinen J, Martikainen R, Aalto L, & M, 1997) a incapacidade significa não ser capaz de realizar o que é esperado. Incapacidade para o trabalho implica um determinado desvio entre o comportamento esperado e o comportamento efetivamente realizado, assim como um desvio entre as capacidades do trabalhador e as exigências do trabalho.

O conceito de capacidade para o trabalho é amplo, complexo e multidimensional. Compreende a capacidade física, psicológica e social do

trabalhador (recursos do trabalhador) para desempenhar a sua tarefa na sua interação com o trabalho. Há um equilíbrio entre as características específicas do trabalhador e seus recursos com as exigências do trabalho, em condições saudáveis (Tuomi et al., 1997).

Não é possível medir objetivamente a capacidade para o trabalho apenas com um instrumento, dada a sua natureza multifatorial. Neste sentido, a percepção de cada indivíduo acerca da sua capacidade para o trabalho é tão importante como outro tipo de avaliação (Cotrim T., 2008). Como referem Ilmarinen e Tuomi (1997 cit. por Silva et. al., 2011) pode-se definir conceptualmente capacidade para o trabalho como «em que medida o trabalhador se sente capaz, no futuro próximo para trabalhar, tendo em conta as exigências do trabalho, a sua saúde e recursos mentais».

2.2. Idade e capacidade para o trabalho

Com o avançar dos anos, o ser humano começa a manifestar os sinais de envelhecimento, não se fala só dos sinais de um envelhecimento cronológico (como o exemplo do aparecimento das primeiras rugas, ou dos primeiros cabelos brancos), mas também a nível biopsicológico (sinais de deterioração física – como o cansaço, perda de memória, diminuição das capacidades motoras, de visão e de audição; sinais de deterioração psicológica – como a diminuição da motivação) (Rosa, 2012).

A evolução das capacidades cognitivas (percepção, atenção, raciocínio, conhecimentos etc.) gera no entanto alguma controvérsia entre os vários autores (Pereira, 2006). Apesar de por vezes se pensar na desvalorização da pessoa com mais idade no trabalho (por motivos anteriormente apontados, ligados ao envelhecimento) existe o reconhecimento de que o aumento do conhecimento é essencial para o dinamismo económico e social. Nestes termos a sabedoria, a experiência também se adquirem com o avançar da idade, podendo chegar a ser entendidas como uma mais-valia para o sucesso coletivo (Berg, et. al., 2009).

Também o autor Tuomi K, Ilmarinen J, Martikainen R, Aalto L, & M, (1997) citando alguns autores (WH, 1993; Campanelli, 1990; Thompson, 1990) refere num estudo sobre a temática idade, trabalho e capacidade para o trabalho, que a capacidade funcional dos trabalhadores com mais de 45 anos deteriora-se cerca de 1,5 % por ano.

Um trabalho de revisão de literatura de estudos sobre a capacidade para o trabalho, em que os autores utilizaram o WAI como ferramenta de avaliação desta, mostrou que o Índice de Capacidade para o Trabalho diminui mais acentuadamente a partir dos 45 anos, podendo este facto estar associado ao aparecimento ou agravamento de doenças e das alterações associada à idade. Vários estudos mostram também que os principais fatores da diminuição da capacidade para o trabalho estão associados ao processo de envelhecimento. Com base nos vários estudos, foi estruturado um modelo para a manutenção da capacidade para o trabalho que assenta: na melhoria das condições de trabalho, melhoria da organização e ambiente psicossocial do trabalho, promoção da saúde e dos recursos individuais e desenvolvimento de competências profissionais (Martinez, Latorre, & Fischer, 2010).

Ilmarinen e Tuomi (2005, cit. por Cotrim T., 2008) defendem que o declínio do ICT pode ser encarado como um sinal de uma deficiente adequação do trabalho e não apenas um declínio dos recursos individuais.

2.3. Promoção da Capacidade para o Trabalho

A manutenção da capacidade para o trabalho dos trabalhadores está relacionada com a sua condição de saúde e o contexto profissional. Esta relação é suportada pelo bom funcionamento das condições de vida, uma qualidade de vida favorável, aumentando a produtividade e consequentemente, conduzindo à diminuição do abandono do trabalho numa idade mais avançada. São assim reduzidos os custos sociais e económicos para o trabalhador e para a sociedade (Costa & Sartori, 2007).

A promoção da capacidade para o trabalho tem como objetivos: melhorar as condições de trabalho, o ambiente e a organização do trabalho, promover a saúde e a competência profissional dos trabalhadores (Martinez, Latorre, & Fischer, 2010). Os resultados positivos obtidos para os trabalhadores, empresas e a sociedade em geral, são: o aumento da produtividade decorrente da melhoria da capacidade para o trabalho, o aumento na eficiência no trabalho e no tempo efetivo de trabalhado, a redução do absentismo. No estudo de Karazman et. al. (2000) em que se adotou um programa de promoção da saúde e manutenção da capacidade para o trabalho, registou-se uma melhoria da capacidade para o trabalho dos trabalhadores e a melhoria do bem-estar referido por estes, registando-se um aumento da pontuação do ICT.

As avaliações das atividades do *Finnish National Programme for Ageing Workers* identificaram que as ações de promoção realizadas no período de 1998 a 2001 resultaram em melhorias no ambiente e na organização do trabalho, na competência profissional e no apoio à saúde e recursos pessoais dos trabalhadores (Carmen Martinez M. et al., 2010).

Os benefícios destas ações são vários, nomeadamente, a prevenção de doenças e acidentes, em que o custo destes será reduzido. As empresas que implementaram programas de manutenção e promoção da capacidade para o trabalho obtiveram uma produtividade total cerca de 3% superior em comparação a empresas nas quais não ocorreram estes programas (Carmen Martinez M. et al., 2010).

2.4. Índice de Capacidade para o Trabalho

O WAI foi traduzido e adaptado para Portugal em 2000. Em 2005, após uma revisão linguística foi alterada a sua designação para Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) destinado a Portugal e aos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa, tal como o conhecemos hoje (Cotrim T., 2008).

Em Portugal já foram realizados vários estudos com a aplicação deste instrumento, em diferentes sectores de atividade (Cotrim T., 2008).

O Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) é um instrumento estruturado com base nos estudos da FIOH, que permite a avaliação da capacidade para o trabalho, prever a incidência de incapacidade nos trabalhadores, dando informações preciosas para possíveis programas de promoção da saúde (Carmen Martinez M. et al., 2010).

O ICT pode ser utilizado pelos profissionais da área de saúde ocupacional para determinar a capacidade para o trabalho atual do trabalhador e quais as medidas de apoio necessárias para proteger o trabalhador e para melhorar as condições em que este desenvolve o seu trabalho (Francisco, 2011).

Este instrumento é composto por sete itens que englobam as exigências do trabalho, tanto físicas como mentais, o estado de saúde do trabalhador e os seus recursos (Fernandes da Silva et al., 2006):

1. Estimativa da capacidade para o trabalho atual em comparação com a melhor capacidade registada ao longo da vida (0-10 pontos);
2. Capacidade para o trabalho atual em relação às exigências físicas e mentais do trabalho (2-10 pontos);
3. Número de doenças diagnosticadas por um médico (1-7 pontos);
4. Estimativa do grau de incapacidade para o trabalho devido a doença (1-6 pontos);
5. Absentismo registado por doença no último ano (1-5 pontos);
6. Prognóstico individual sobre a capacidade para o trabalho para daqui a 2 anos (1,4, ou 7 pontos);
7. Auto-avaliação dos recursos psicológicos (1-4 pontos).

O ICT é um questionário de autoadministração. Cada um dos itens apresenta uma ou mais questões, as quais são cotadas conforme descrito por Fernandes da Silva et al. (2006).

O resultado final do ICT pode variar entre 7 a 49 pontos (tabela 1). Esta ponderação pode ser utilizada para objetivar medidas práticas de acompanhamento de forma a manter ou a aperfeiçoar a capacidade para o trabalho e desenvolver as condições de trabalho adaptadas aos trabalhadores (Pereira S., 2006;).

Tabela 1: Ponderação do resultado do ICT (Fernandes da Silva et al., 2006).

Pontos	Capacidade para o trabalho	Objetivo das medidas
7 a 27	Fraca	Restaurar a capacidade para o trabalho
28 a 36	Moderada	Melhorar a capacidade para o trabalho
37 a 43	Boa	Melhorar a capacidade para o trabalho
44 a 49	Excelente	Manter a capacidade para o trabalho

2.5. Capacidade para o Trabalho e Fatores sócio-demográficos

A maioria dos autores evidenciou resultados similares e concordantes para a relação entre a idade e a capacidade para o trabalho. É referido que com o aumento da idade a capacidade para o trabalho diminui. Essa diminuição é mais acentuada em idades superiores a 45 anos (Berg, Elders, Zwart, & Burdorf, 2009; Camerino et al., 2005; Costa & Sartori, 2007; Karazman, Kloimuller, Geissler, & Karazman-Morawetz, 2000; Savinainen, Nygård, & Arola, 2004; Goedhard, 2011). Este facto pode ser explicado pelas alterações morfológicas e fisiológicas associadas ao processo de envelhecimento.

Num estudo efetuado com 27000 participantes de vários países e de vários sectores de atividade e tipos de serviços, verificou-se que a partir dos 45 anos os valores de ICT diminuíram de 40,6 para 38,3 (Karazman et al., 2000).

Um estudo nacional, que contou com a participação de 4162 trabalhadores de vários sectores de atividade, mostrou que a partir do grupo etário dos 25 aos 29 anos ocorre um decréscimo do valor do ICT, sendo mais acentuada esta descida a partir do grupo etário dos 45 aos 49 anos (Fernandes da Silva et al., 2006).

Vários estudos efetuados neste campo referem que os trabalhadores na faixa etária dos 51-55 anos sofrem uma diminuição da atenção e vigilância, apresentam maior dificuldade na memória de curto-prazo e a acuidade visual diminui (Tuomi et al., 1991). Também o aumento de *stress*, com o avanço da idade, pode estar associado a uma diminuição da capacidade para o trabalho (Kloimuller, Karazman, Geissler, Karazman-Morawetz, & Haupt, 2000; Martus, Jakob, Rose, Seibt, & Freude, 2010)).

Quanto à relação entre género e capacidade para o trabalho, alguns estudos (Torgen, 2005) evidenciam que os homens, em média, registam valores mais elevados de ICT em relação aos registados pelas mulheres. Musshauser et. al. (2006 cit. por Rotenberg et. al., 2008) referem que existem vários tipos de variáveis sociais que explicam as diferenças encontradas nos resultados de estudos a nível de saúde ocupacional, como por exemplo o papel atribuído a cada tipo de género. A título de exemplo, o facto de as mulheres realizarem a maior parte das tarefas domésticas. É referido que as mulheres são responsáveis por maior “carga de trabalho” resultante da participação simultânea tanto no emprego remunerado, como nas tarefas domésticas (Rotenberg et al., 2008).

Também Costa (2007) obteve resultados semelhantes, em que as mulheres apresentaram uma maior percentagem de ICT fraco e moderado, em relação aos homens.

No estudo de Fernandes da Silva et. al. (2006), as mulheres apresentaram uma média de ICT de 39,76 pontos e os homens registaram 41 pontos. Também os resultados deste estudo mostram que o género feminino apresenta um valor de ICT inferior.

Um estudo com 126 enfermeiros portugueses evidenciou através dos seus resultados, que os valores do ICT obtidos em função do género mostraram que 73,9% das mulheres e 80% dos homens apresentaram uma capacidade para o trabalho satisfatória (corresponde às categorias de fraca e moderada

capacidade para o trabalho) e a média do ICT foi superior no género masculino (Francisco, 2011).

Relativamente à relação entre o estado civil e os resultados do ICT, no estudo de Francisco (2011) verificou-se uma frequência mais elevada de ICT satisfatório nos profissionais solteiros ou divorciados (80%). Por outro lado, o ICT insatisfatório revelou-se mais frequente nos casados ou em união de facto (31,9%). A média do ICT foi superior no grupo dos solteiros/divorciados. Um resultado semelhante foi registado no estudo de Pereira (2006) o grupo dos solteiros foi o que apresentou um ICT mais elevado (43,07 pontos) e o grupo dos casados apresentou um ICT de 37,12 pontos.

3. Fatores de risco psicossociais

3.1. Conceito de Fatores de risco psicossociais

As condições de trabalho nos países mais desenvolvidos têm sofrido constantes alterações nas últimas décadas. Com estas mudanças de condições de produção, administração e de serviços, as exigências sobre os profissionais também estão a alterar-se. A flexibilidade, disponibilidade, elevadas competências sociais estão a tornar-se qualificações-chave. Como consequência desta evolução, o *stress* psicológico aumentou acentuadamente. A exposição a estes fatores de risco psicossociais, tem aumentado os casos de doenças relacionadas com o trabalho, os casos de absentismo e os custos de tratamento ao longo dos últimos anos (Nübling, Stößel, & Hasselhorn, 2006).

Os fatores psicossociais podem ser entendidos como as características relacionadas com as condições e organização do trabalho, afetando a saúde dos trabalhadores, através de processos psicológicos e fisiológicos. Por sua vez, os riscos psicossociais emergem da interação entre o trabalhador e as condições de vida e de trabalho (Fernandes da Silva et al., 2012).

A ACT caracteriza este tipo de risco como sendo decorrente da evolução socioeconómica e das transformações do mundo do trabalho e englobam o stress, a depressão e a ansiedade, o assédio moral, a intimidação e a violência. Põem em risco o bem-estar no trabalho na sua dimensão física, moral e social (ACT, 2012).

As consequências da exposição a riscos psicossociais manifestam-se de diferentes formas, comprometendo o funcionamento de forma saudável a nível orgânico, emocional, cognitivo, social e comportamental. Alguns dos sintomas da exposição a estes riscos podem ser: ansiedade, depressão, problemas no sono, isolamento, agressividade, redução da capacidade de concentração (Fernandes da Silva et al., 2012).

A ACT refere que cerca de 8% dos trabalhadores portugueses afirmaram ter um ou vários problemas de saúde ligados ao trabalho (média europeia estava em 8,7%), em que mais de 48% dos casos afetava a vida do dia-a-dia e cerca de 50% determinava uma situação de absentismo. Cerca de 19% declararam que esta afetação estava relacionada com aspetos da saúde mental e cerca de 50% com aspetos relativos à saúde física. Mais de 40% dos trabalhadores dos transportes e comunicações de Portugal acredita que o *stress* afeta negativamente a sua saúde e segurança. Cerca de 79% dos gestores europeus estão igualmente preocupados com o *stress* do trabalho (ACT, 2012).

3.2. Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Para a promoção da saúde no local de trabalho é imprescindível minimizar os riscos para a saúde causados por sobrecargas psicossociais inerentes ao trabalho. Para isto é necessário a adoção de um conjunto de metodologias e instrumentos capazes de recolher este tipo de informação (Nübling et al., 2006).

Para avaliar os fatores de risco psicossociais surge o COPSOQ, desenvolvido por Kristensen e Borg (2005, cit. por Fernandes da Silva et. al 2012). Este é um instrumento multidimensional que compreende três versões: (1) versão curta, visando a autoavaliação dos trabalhadores ou a aplicação em locais de trabalho com menos de três trabalhadores; (2) versão média, destinada ao uso por profissionais de saúde ocupacional na avaliação de riscos, planificação e inspeção; (3) versão longa para fins de investigação. A versão curta e média incluem apenas as dimensões psicossociais com evidência epidemiológica de relação com a saúde. Todas as versões apresentam dimensões que medem indicadores de exposição (riscos psicossociais) e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e stress) (Fernandes da Silva et al., 2012).

O COPSOQ foi adaptado à população portuguesa, como um instrumento para avaliação dos riscos psicossociais, após a autorização e cedência de materiais pelos autores da versão original. Pretende-se com a sua aplicação, a dinamização da avaliação dos fatores de risco psicossociais emergentes, disponibilizando dados para referência nacional e encorajando a futuros estudos nesta área promovendo a identificação de grupos vulneráveis e tipologias eficazes de intervenção (Fernandes da Silva et al., 2012).

Estudos desenvolvidos nesta área em que foi também aplicado o COPSOQ, mostraram que os dados fornecem evidências da validade do instrumento. Os autores defendem o contributo deste instrumento para a elaboração de estratégias preventivas nas empresas, através de ações preventivas para cada uma das dimensões (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002).

Num trabalho desenvolvido sobre as causas de absentismo no trabalho, revelou que o COPSOQ possibilita o registo de um conjunto de possíveis causas que explicam os números relacionados com o absentismo, através da identificação de determinados fatores de risco psicossociais (Kristensen, Jensen, Kreiner, & Mikkelsen, 2010).

Outro estudo efetuado com profissionais de saúde, demonstrou que as características da organização do trabalho e as exigências quantitativas

relacionadas com o trabalho são preditores para os níveis elevados de conflito trabalho/família revelados (Fuß, Nübling, Hasselhorn, Schwappach, & Rieger, 2008).

Os itens das três versões do COPSOQ são avaliados numa escala tipo *Lykert* de 5 pontos. A análise dos resultados pressupõe a interpretação fator a fator (Fernandes da Silva et al., 2012).

A média dos fatores deverá ser situada em tercis, com os pontos de corte 2,33 e 3,66. Irá ser obtida uma divisão tripartida, que mediante o impacto para a saúde assume a cor verde (situação favorável para a saúde), amarela (situação intermédia) e vermelha (situação de risco para a saúde) (Fernandes da Silva et al., 2012).

3.3. Descrição das subescalas do COPSOQ

A versão média do COPSOQ, utilizada para a avaliação dos fatores de risco psicossociais é constituída pelas seguintes subescalas (Fernandes da Silva et al., 2012; Fuß et al., 2008; Galego, 2009; Kristensen, Hannerz, Hogh, & Vilhelm, 2005; Moncada et al., 2002):

- Exigências quantitativas

As exigências quantitativas podem ser definidas como a relação entre carga de trabalho e do tempo disponível para o fazer. Se o tempo for insuficiente, considera-se que as exigências são elevadas.

- Ritmo de trabalho

Esta subescala diz respeito ao poder discricionário sobre o nosso tempo de trabalho e descanso. Se consideramos que temos de trabalhar muito rapidamente para conseguir finalizar as nossas tarefas, significa que estamos a trabalhar a um ritmo elevado. O controlo sobre o tempo de trabalho simboliza também uma vantagem em relação às condições de trabalho.

- Exigências cognitivas

Este tipo de exigências diz respeito ao processo de tomada de decisão, à criação de novas ideias, ao seu armazenamento, à gestão do conhecimento e à capacidade de controlar várias tarefas em simultâneo.

- Exigências emocionais

As exigências emocionais dizem respeito à forma como o trabalho pode afetar os nossos sentimentos, especialmente quando eles exigem a nossa capacidade de compreender a situação de outras pessoas.

- Conflitos laborais

Os conflitos no trabalho podem existir a vários níveis. Podem corresponder a atritos entre os colegas ou a um nível ético quando as exigências que são impostas ao trabalhador entram em conflito com as suas normas e valores. Este tipo de conflitos se for de longa duração origina casos de ansiedade e stress.

- Insegurança laboral

Há fortes evidências de que a insegurança no trabalho, temporário e em geral, se relaciona com indicadores de precariedade da saúde e tem sido clara a sua relação com os acidentes trabalho. Nesta subescala inclui-se a insegurança contratual e a insegurança sobre outras condições de trabalho como a mobilidade funcional e geográfica, mudanças do horário de trabalho e do salário.

- Conflitos trabalho/família

Os conflitos trabalho/família têm sido comumente definidos como uma forma "de conflito em que o papel desempenhado no trabalho é incompatível com o desempenhado no ambiente familiar". Quando o trabalhador se envolve em várias funções de natureza distinta, estes papéis tendem a causar-lhe tensão ou conflito. Este tipo de conflito ocorre quando as exigências e obrigações do trabalho influenciam de forma negativa a vida familiar.

- Saúde geral

Esta subescala diz respeito à percepção que cada trabalhador tem sobre o seu estado de saúde.

- *Burnout*

O *burnout* é um síndrome caracterizado pela acumulação de fadiga (física e mental) e pela exaustão mental (Pines et. al., 1978, cit. por Galego, 2009). O *burnout* afeta uma série de profissionais, é atualmente considerado mais do que um problema pessoal, um problema do ambiente de trabalho. Os fatores identificados que contribuem para o *burnout* incluem situações stressantes prejudiciais, associadas com o trabalho e o seu ambiente (Maslach et. al., 2001, cit. por Galego, 2009).

- *Stress*

Esta subescala diz respeito a um conjunto de comportamentos que estão frequentemente relacionadas com o *stress*. Os ambientes de trabalho que apresentam risco para o *stress* caracterizam-se por apresentarem horários de trabalho irregulares, exposição a violência, ameaças e abusos. Estas condições laborais têm sido consideradas tanto como causa direta de doenças psiquiátricas, como componentes de um complexo causal que requer níveis emocionais elevados (Kristensen et. al., 2004, cit. por Galego, 2009).

- Sintomas depressivos

A saúde mental é um dos aspetos mais importantes da saúde de uma pessoa, e para a maioria das pessoas é em si um pilar central da qualidade de vida. Além disso, uma saúde mental deficiente pode ser a fonte de consequências negativas e conduzir a doença física. Os trabalhadores deverão estar alerta para os sintomas depressivos, como forma de prevenção de problemas de saúde mental.

- Influencia no trabalho

Esta subescala diz respeito ao nosso poder de decisão, autonomia, em relação ao conteúdo e condições de trabalho (os objetivos, os métodos utilizados, as

tarefas, a quantidade trabalho). A influência no trabalho é uma das dimensões centrais do ambiente psicossocial. Vários estudos têm demonstrado que uma baixa influência sobre o trabalho aumenta o risco de várias doenças e o stress.

- Possibilidade de desenvolvimento

Avaliar se o nosso trabalho é uma fonte de oportunidades, desenvolvimento de competências e conhecimento, é um fator importante também a ter em conta para a nossa motivação. O trabalho pode ser criativo, ou, pelo contrário, pode ser monótono e repetitivo, não representando qualquer tipo de aprendizagem ou crescimento, não demonstrando possibilidade de desenvolvimento futuro.

- Previsibilidade

Esta subescala refere-se ao fato de os trabalhadores terem, ou não, a informação adequada e o tempo suficiente para se adaptarem às mudanças do seu trabalho, que por vezes podem afetar as suas vidas, caso contrário, pode provocar o aumento dos níveis de stress. A imprevisibilidade tem sido associada a piores indicadores de saúde mental. Em relação ao emprego, precisamos de todas as informações necessárias para fazer o nosso trabalho, mas também precisamos de saber com antecedência as reestruturações futuras.

- Transparência do papel laboral desempenhado

Esta dimensão relaciona-se com a definição do trabalho. A clareza do papel desempenhado é uma das dimensões clássicas da psicologia social. Se este não está bem definido, pode vir a constituir um fator de *stress*. As causas da indefinição do papel podem ser a incerteza e a falta de definição das tarefas para executar. O trabalhador necessita de ter definido os seus objetivos e as suas responsabilidades, para poder orientar o seu trabalho para os bons resultados.

- Recompensas

A maioria das pessoas recebe recompensas em vários momentos do dia de trabalho, mas geralmente de forma muito indireta ou ininteligível. No entanto, é muito importante para cada um dos trabalhadores receberem este tipo de informações detalhadas sobre como fazer o seu trabalho, para permitir ajustar as falhas, permitindo, oportunidades para o desenvolvimento da aprendizagem e habilidade.

- Apoio social de colegas e de superiores

O apoio social representa o aspeto funcional, simboliza o ato de receber o tipo de ajuda que é necessária na altura certa, quer dos colegas de trabalho ou da chefia. A falta de suporte social é um dos fatores de *stress*, havendo referências na literatura que relacionam a falta de apoio com o aumento de doenças e de *stress*.

- Comunidade social no trabalho

A possibilidade de socialização no trabalho constitui a rede social estrutural. Pode-se garantir que a necessidade de interagir socialmente constitui uma das características essenciais da natureza humana de modo que não parece razoável que o trabalho possa ser saudável se não garante a sociabilidade. Trabalhar de forma isolada, sem qualquer possibilidade de contato com os colegas de trabalho, representa um aumento significativo do risco para as pessoas que trabalham com "elevadas exigências".

- Comportamentos ofensivos

Esta dimensão é avaliada através de questões relacionadas com a perceção dos trabalhadores sobre os insultos ou provocações verbais de que são alvo, ou se foram expostos a assédio sexual e a ameaças de violência.

- Qualidade de liderança

O papel da chefia é importante para garantir a qualidade do crescimento pessoal, a motivação e o bem-estar dos trabalhadores. Do ponto de vista da

saúde, parece importante que os superiores imediatos realizem uma gestão de pessoal justa, democrática, responsável e visível.

- Problemas em dormir

Esta dimensão compreende questões relacionadas com a perceção do trabalhador sobre a dificuldade que sente para adormecer, ou se o seu sono é frequentemente interrompido e consequentemente não consegue voltar a adormecer.

- Satisfação no trabalho

A satisfação que o trabalhador apresenta com o trabalho é uma medida geral de qualidade do trabalho, que tem sido utilizada em inúmeras investigações. O baixo nível de satisfação no trabalho está associado com o *stress*, o burnout, o absentismo, a falta de desenvolvimento pessoal, saúde precária e baixa produtividade. Relaciona-se com a perceção do trabalhador sobre as condições de trabalho e a utilização das suas capacidades no seu desempenho.

3.4. Riscos Psicossociais e Fatores sócio-demográficos

Em relação ao estudo da idade e dos fatores de risco psicossociais, os autores mostram que o grupo de trabalhadores com menos de 38 anos refere sentir mais carga e ritmo de trabalho, mais exigências cognitivas, mais conflitos de papéis laborais, sente mais insegurança em relação ao seu posto de trabalho, mais *stress* e apresenta mais problemas em dormir. No caso do grupo com mais de 38 anos, refere que tem mais influência no seu trabalho, maior clareza e transparência dos papéis desempenhados, afirma que são recompensado, têm mais sentido de comunidade, percebe mais justiça e respeito, retira mais significado daquilo que fazem e sente mais confiança e apoio dos colegas (Fernandes da Silva, 6/6/2012).

Outro estudo do mesmo autor mostra que ambos os grupos etários apresentam valores de risco para as exigências cognitivas. Os trabalhadores com menos de

38 anos consideram que têm mais possibilidade de desenvolvimento. Por outro lado, os trabalhadores com mais de 38 anos apresentam mais transparência do papel laboral, sentem que são mais recompensados, mais inseridos na comunidade social do trabalho, consideram que desempenham o seu trabalho com mais auto-eficácia, dão mais significado ao seu trabalho, em relação aos trabalhadores mais novos (Fernandes da Silva et al., 2012).

Um estudo publicado no estrangeiro em que foi aplicado também o COPSOQ, mostrou que os trabalhadores mais jovens reportam um nível mais elevado de conflito entre o trabalho e a família (Fuß et al., 2008).

Os trabalhadores com idade superior apresentam valores de risco associado ao burnout e níveis de risco nas exigências cognitivas e emocionais. Mas por outro lado apresentam bons resultados face ao significado que dão ao seu trabalho e ao apoio social dos colegas (Thorsen & Bjorner, 2010).

No que diz respeito às diferenças encontradas entre o género feminino e masculino, um estudo mostrou que os homens apresentam valores de risco mais elevados nas subescalas das exigências cognitivas e na possibilidade de desenvolvimento, em relação às mulheres (Moncada et al., 2010). Por outro lado, os homens percecionam uma influência maior sobre o seu trabalho (Fernandes da Silva, 6/6/2012; Moncada et al., 2010).

Pela aplicação do COPSOQ, num estudo em que participaram 4162 trabalhadores portugueses, os investigadores concluíram que os homens, percecionam mais reconhecimento no seu local de trabalho, sentem mais apoio dos superiores e percecionam a chefia com mais qualidade, dão mais sentido à comunidade do trabalho, sentem mais justiça e respeito, têm uma perceção de si como mais auto-eficaz e sentem mais satisfação. As mulheres referem sentir maior ritmo de trabalho, mais exigências emocionais, maior insegurança em relação a ficarem desempregadas, mais burnout, mais *stress* e mais sintomas depressivos (Fernandes da Silva, 6/6/2012).

Num outro estudo de Fernandes da Silva et. al. (2012), ambos os géneros mostraram valores de risco na subescala das exigências cognitivas. Os homens apresentaram melhores resultados nas subescalas da transparência do papel laboral, nas recompensas, na comunidade social no trabalho e na auto-eficácia em relação às mulheres.

4. Objetivos do estudo

Para o presente estudo foram estabelecidos um objetivo geral e objetivos específicos.

Objetivo Geral: Compreender a relação entre a capacidade para o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais em trabalhadores de duas empresas, municipal e de controlo de tráfego

Objetivos específicos:

- Caracterização da capacidade para o trabalho global e por empresa;
- Caracterização da exposição a fatores de risco psicossociais globais e por empresa;
- Descrição da variação da capacidade para o trabalho em função da idade, género, estado civil, habilitações literárias, tipo de serviço, função desempenhada e tipo de empresa;
- Descrição da variação dos fatores psicossociais em função da idade, género, estado civil, habilitações literárias, tipo de serviço, função desempenhada e tipo de empresa;
- Descrição da variação da capacidade para o trabalho em função dos fatores de risco psicossociais, globalmente e por empresa.

III.METODOLOGIA

1. Descrição do estudo

Esta é uma investigação transversal analítica, pois o investigador testa hipóteses ou estabelece correlações ou associações (Pina, 2006). Com este estudo pretende-se compreender as relações entre a capacidade para o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais.

2. Hipóteses

Para atingir os objetivos definidos e com base na revisão bibliográfica, elaboraram-se as seguintes hipóteses:

- As características sócio-demográficas (idade, género, estado civil, habilitações literárias, tipo de serviço e função desempenhada) influenciam a capacidade para o trabalho;
- A capacidade de trabalho varia em função do tipo de empresa;
- As características sócio-demográficas (idade, género, estado civil, habilitações literárias, tipo de serviço e função desempenhada) influenciam os fatores de risco psicossociais;
- Os fatores de risco psicossociais variam em função do tipo de empresa;
- A capacidade para o trabalho varia em função dos fatores de risco psicossociais.

3. Variáveis

Face às hipóteses formuladas e ao enquadramento teórico deste estudo foram definidas dois tipos de variáveis, tendo em consideração as suas características:

Variáveis dependentes: a capacidade para o trabalho e os fatores de risco psicossociais.

Variáveis independentes: idade, género, estado civil, habilitações literárias, tipo de serviço, tipo de função desempenhada e tipo de empresa.

4. População e amostra

A população global deste estudo caracterizou-se pelos trabalhadores (n=430) das 6 instalações constituintes da empresa municipal e pelos trabalhadores (n=162) da empresa de controlo de tráfego.

A taxa de resposta dos questionários da empresa municipal foi de 84,98% relativamente ao número total de questionários entregues (n=233). Em relação aos resultados do ICT, foram excluídos todos os questionários que não permitiram o seu resultado, contabilizando-se os dados de 186 participantes para a análise.

Na empresa de controlo de tráfego, a taxa de resposta dos questionários foi de 100% relativamente ao número total de questionários entregues (n=112). Em relação aos resultados do ICT, foram também excluídos todos os questionários que não permitiram o seu resultado, contabilizando-se os dados de 102 participantes para a análise.

A amostra global do estudo foi constituída pelo conjunto de trabalhadores da empresa municipal e da empresa de controlo de tráfego, o que perfaz um total de 288 trabalhadores para a análise dos dados.

5. Recolha dos dados

5.1. Instrumentos para recolha dos dados

Para a recolha de dados foi aplicado um questionário, constituído por duas partes, no âmbito do Projeto de Investigação mencionado anteriormente. A primeira parte do questionário foi dedicada à recolha de dados sociodemográficos e avaliação da perceção da capacidade para o trabalho dos trabalhadores, através do Índice de Capacidade para o trabalho (ICT) (Cotrim T., 2008; Fernandes da Silva et al., 2006). A segunda parte dizia respeito ao *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), para identificação de fatores de exposição a fatores de risco psicossociais (Fernandes da Silva et al., 2012).

5.1.1. Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT)

Para avaliar a capacidade para o trabalho foi utilizado o ICT, que é um instrumento autoaplicável que foi desenvolvido na Finlândia e é a versão Portuguesa do Work Ability Index (Cotrim T., 2008; Fernandes da Silva et al., 2006).

Este instrumento permite avaliar a capacidade para o trabalho atual comparada com a melhor capacidade revelada ao longo da vida, a capacidade para o trabalho em relação às exigências da atividade, número de doenças atuais, a incapacidade para o trabalho devido às doenças, o absentismo nos últimos doze meses, a incapacidade para o trabalho devido a doença e os recursos psicológicos (Andrade & Monteiro, 2007).

5.1.2. Copenhagen Psychosocial Questionnaire

O COPSQ foi desenvolvido e validado por Kristensen e Borg com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen* (Nübling et al., 2010).

Este instrumento segue um conceito multidimensional, baseado no modelo de exigência e controlo, tentando explicar os fatores de risco psicossociais no trabalho como sendo uma consequência das elevadas exigências do trabalho (Kristensen et al., 2005).

O COPSQ é utilizado para a avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho. Este inclui 29 subescalas e cada uma delas pode conter entre 1 a 3 itens (Fernandes da Silva et al., 2012).

6. Procedimentos de recolha de dados

A recolha de dados através da aplicação do questionário constituído pelas duas partes, correspondentes ao ICT e COPSQ, foi realizada numa empresa municipal e de controlo de tráfego, por dois grupos de investigadores.

Esta recolha foi realizada entre 2 de Novembro de 2011 e 11 de Janeiro de 2012, durante o horário laboral praticado em cada empresa.

6.1. Aplicação do ICT e do COPSQ

Os questionários foram preenchidos no local de trabalho. Nos momentos de mudança de turnos e em cada serviço era sempre comunicado aos profissionais o objetivo global do questionário, e apelou-se à sua participação, assim como foram sublinhados o anonimato e a confidencialidade dos dados, através da apresentação do documento do Consentimento informado (anexo 1).

Para a aplicação do ICT e do COPSQ, em ambas as empresas, foi realizada uma reunião prévia com a pessoa responsável da equipa, com o objetivo de explicar detalhadamente a informação a recolher.

O tempo estimado para o preenchimento era aproximadamente de 30 minutos, sendo este, acompanhado sempre que possível pela pessoa responsável, que no ato da entrega explicava o modo de preenchimento e esclarecia as dúvidas colocadas. Em alguns períodos não foi possível acompanhar todo o preenchimento, devido aos constrangimentos da tarefa e de horário laboral dos trabalhadores, tendo sido explicado à pessoa responsável da equipa o modo de preenchimento, para que esta instrução fosse transmitida posteriormente ao trabalhador.

7. Procedimentos estatísticos

Foi criada uma base de dados no programa informático IBM SPSS Statistics 19, para introdução e análise dos dados dos questionários. O tratamento dos dados foi realizado através da análise descritiva e comparativa, de acordo com os objetivos definidos.

A caracterização das variáveis nominais e ordinais foi efetuada através das frequências absolutas e relativas, e a descrição das variáveis quantitativas foi realizada através dos parâmetros de tendência central (média e mediana) e de dispersão (desvio padrão, mínimo e máximo).

Foram utilizados os testes estatísticos: *Kolmogorov-Smirnov*, quando a amostra era superior a 50, para o estudo de normalidade das variáveis, utilizando-se um nível de significância de 0,05; o Coeficiente de correlação linear de *Pearson*, para testar a correlação entre variáveis quantitativa e qualitativa (apresentando distribuição normal). Para testar se determinada variável quantitativa apresentava igualdade entre médias em diferentes grupos da população foi utilizado o *t-student* para amostras independentes (Marôco, 2010).

O teorema de limite central foi utilizado nos casos em que a variável não apresentava distribuição normal. Este teorema refere que quanto maior a dimensão de uma amostra, a distribuição da média amostral tende para a distribuição normal (Marôco, 2010).

IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo vai ser dividido em três partes, a primeira diz respeito aos resultados dos dados sócio-demográficos por empresa e da amostra global, em segundo lugar aos resultados do ICT por empresa e da amostra global e posteriormente à análise dos dados do COPSOQ também por empresa e da amostra global.

1. Caracterização sócio-demográfica

Idade

Na empresa municipal, a média de idades dos trabalhadores foi de 41,71 anos ($dp=10,39$), com um mínimo de 20 anos e um máximo de 65 anos (tabela 2). O grupo etário que se fez representar por um maior número de trabalhadores foi o dos 38 aos 48 anos (34,7 %), seguido do grupo etário dos 27 aos 37 anos (31,8%) e dos 49 aos 59 anos (23,9%) (tabela 3). A variável idade apresentou uma distribuição normal de acordo com teste *Kolmogorov-Smirnov* ($p=0,200$).

Na empresa de controlo de tráfego a média de idades foi de 44,24 anos ($dp=5,49$), com um mínimo de 31 anos e um máximo de 57 anos (tabela 2). O grupo etário que se fez representar por um maior número de trabalhadores é o dos 38 aos 48 anos (71,6 %) (tabela 3). A variável idade não apresentou uma distribuição normal, de acordo com o teste *Kolmogorov-Smirnov* ($p=0,008$).

A média de idades da amostra global foi 42,64 anos ($dp=8,99$) (tabela 2). O grupo etário que apresentou maior número de ocorrências foi dos 38 aos 48 anos (48,2%) (tabela 3). A variável idade não apresentou uma distribuição normal, segundo a aplicação do teste *Kolmogorov-Smirnov* ($p=0,008$). A diferença entre as médias das idades nas duas empresas demonstrou diferenças estatisticamente significativas ($t=2,28$; $p=0,024$), através da aplicação do teste de *t-student*.

Tabela 2: Caracterização da idade.

Variáveis	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	Desvio Padrão
Emp. Municipal	176	20	65	42,50	41,71	10,392
Emp. Controlo de tráfego	102	31	57	45	44,24	5,49
Amostra Global	278	20	51	43,50	42,64	8,98

Tabela 3: Distribuição por grupo etário.

Grupo etário	Emp. Municipal		Emp. Controlo de tráfego		Amostra Global	
	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)
20 aos 26	11	6,3	0	0	11	4
27 aos 37	56	31,8	7	6,9	63	22,7
38 aos 48	61	34,7	73	71,6	134	48,2
49 aos 59	42	23,9	22	21,6	64	23
60 aos 65	6	3,4	0	0	6	2,2
Total	176	100,0	102	100,0	278	100,0

Género

Quanto ao género, na empresa municipal a amostra apresentou igual distribuição entre o número de mulheres (50%) e homens (50%). Na empresa de controlo de tráfego, a amostra apresentou distribuição maioritariamente masculina (99%). Quanto à amostra total, os trabalhadores são maioritariamente do género masculino (67,9%) (gráfico 1)

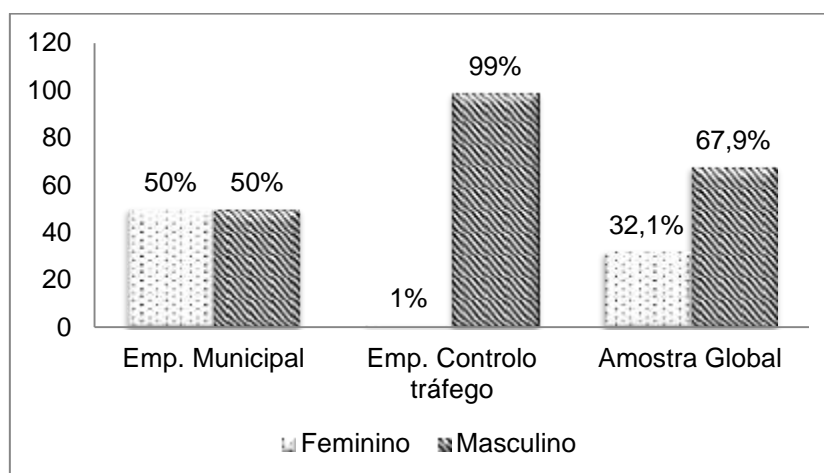


Gráfico 1: Distribuição do género.

Estado civil

Relativamente ao estado civil, na empresa municipal 48% dos trabalhadores eram casados e 29,6 % solteiros. Os resultados na empresa de controlo de tráfego mostraram que 64,4% dos trabalhadores eram casados e 16,8% eram solteiros. Na amostra global observou-se que a maioria dos trabalhadores (53,9%) é casada e 25% são solteiros (tabela 4).

Tabela 4: Distribuição por estado civil.

Estado civil	Emp. Municipal		Emp. Controlo tráfego		Amostra Global	
	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)
Solteira/o	53	29,6	17	16,8	70	25,0
Casada/o	86	48	65	64,4	151	53,9
União de facto	21	11,7	8	7,9	29	10,4
Viúva/o	1	0,6	0	0	1	,4
Separada/o	4	2,2	2	2,0	6	2,1
Divorciada/o	14	7,8	9	8,9	23	8,2
Total	179	100,0	101	100,0	280	100,0

Antiguidade

Na empresa municipal a maioria dos trabalhadores encontra-se nesta instituição há mais de 11 anos (68,7%) (tabela 5). A média dos anos de trabalho foi de 18,05 anos ($dp=11,67$), variando entre 1 ano e 51 anos (tabela 6).

Na empresa de controlo de tráfego, a maioria dos trabalhadores encontra-se nesta empresa há mais de 11 anos (97,9%) (tabela 5). A média dos anos de trabalho foi de 21,26 ($dp=6,61$), variando entre os 2 e os 40 anos (tabela 6).

A amostra global mostrou uma média de 19,29 anos de trabalho ($dp=10,13$) (tabela 5).

A antiguidade demonstrou diferenças estatisticamente significativas entre as duas empresas, através da aplicação do teste *t-student* ($t=2,43$; $p=0,016$).

Tabela 5: Caracterização da Antiguidade dos trabalhadores.

Variáveis	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	Desvio Padrão
Emp. Municipal	150	1	51	17,50	18,05	11,669
Emp. Controlo de tráfego	94	2	40	21	21,26	6,61
Amostra Global	244	1	65	20	19,29	10,13

Tabela 6: Distribuição da Antiguidade dos trabalhadores

Anos de trabalho	Emp. Municipal		Emp. Controlo tráfego		Amostra Global	
	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)
Menos de 3 anos	12	8	1	1,1	13	5,3
3 a 5 anos	15	10	1	1,1	16	6,6
6 a 10 anos	20	13,3	0	0	20	8,2
Mais de 11 anos	103	68,7	92	97,9	195	79,9
Total	150	100,0	94	100,0	244	100,0

Habilitações literárias

No que diz respeito às habilitações literárias, na empresa municipal 45,3% da amostra completou o ensino secundário, 28,5 % tem licenciatura e 15,1% o 3º ciclo do ensino (tabela 7).

Na empresa municipal a maioria dos trabalhadores (53,5%) completou o ensino secundário e 37,6 % tem 3º ciclo (tabela 7).

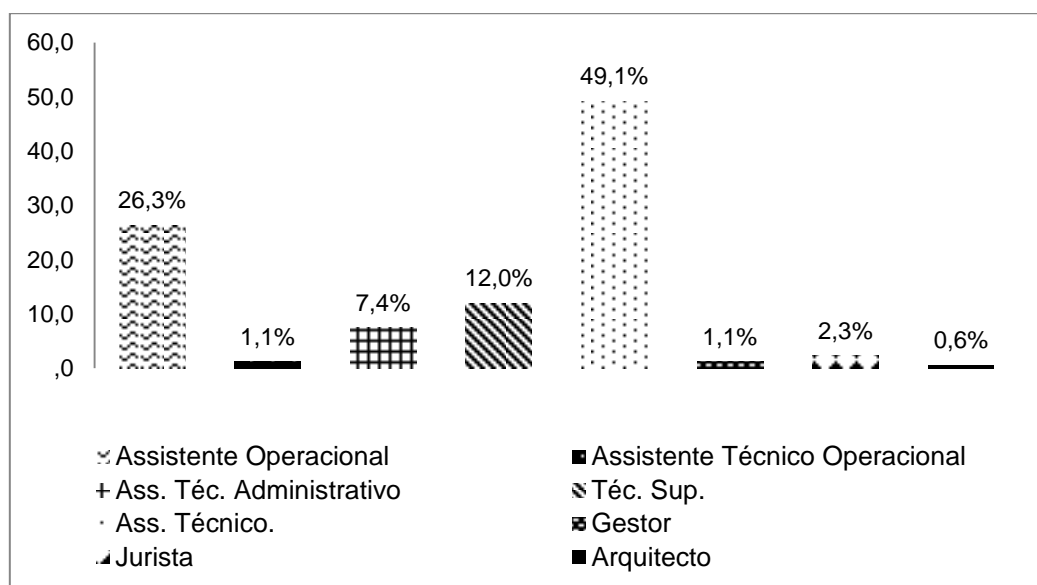
Na amostra global 48,2% dos trabalhadores completou o ensino secundário, 23,2% concluiu o 3º ciclo e 18,9% a licenciatura (tabela 7).

Tabela 7: Caracterização das habilitações literárias dos trabalhadores.

Anos de trabalho	Emp. Municipal		Emp. Controlo tráfego		Amostra Global	
	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)
1º ciclo	6	3,4	1	1	7	2,5
2º ciclo	2	1,1	4	4	6	2,1
3º ciclo	27	15,1	38	37,6	65	23,2
Secundário	81	45,3	54	53,5	135	48,2
Médio	2	1,1	1	1	3	1,1
Bacharelato	4	2,2	1	1	5	1,8
Licenciatura	51	28,5	2	2	53	18,9
Mestrado	6	3,4	0	0	6	2,1
Total	179	100,0	101	100,0	280	100,0

Categoria Profissional

Na empresa municipal, dos 175 trabalhadores que responderam à questão referente à categoria profissional, 49,1% referiram ser Assistentes Técnicos, 26,3% Assistentes Operacionais, 12% Técnicos Superiores, 7,4% Assistentes Técnicos Administrativos, 2,3% referem pertencer à categoria jurista, 1,1% Gestores, 1,1% Assistentes Técnicos Operacionais e 0,6% à categoria de Arquitecto (gráfico 2).

**Gráfico 2:** Distribuição da amostra por categoria profissional.

Quanto à empresa de controlo de tráfego, os trabalhadores na sua maioria (72,6%) referiram ser Controladores de circulação, 22,1% são Inspetores de circulação, 2,1% são Encarregados de infra-estrutura, 2,1% responderam ser Supervisores de infraestruturas e 1,1% são Operadores de manobras (tabela 8).

Tabela 8: Distribuição dos valores por categoria profissional.

Categoria Profissional	Frequência	Percentagem (%)
Controlador de circulação	69	72,6
Inspetor de circulação	21	22,1
Encarregado de infra-estrutura	2	2,1
Operador de manobras	1	1,1
Supervisor de infraestruturas	2	2,1
Total	95	100,0

Função

No que diz respeito à função, na empresa municipal 22,5% referiram que a sua função é assistente técnico, 16,3% referiram ser administrativos, 15% responderam ter como função o atendimento ao cliente e 11,9% mencionaram ser canalizadores (gráfico 3).

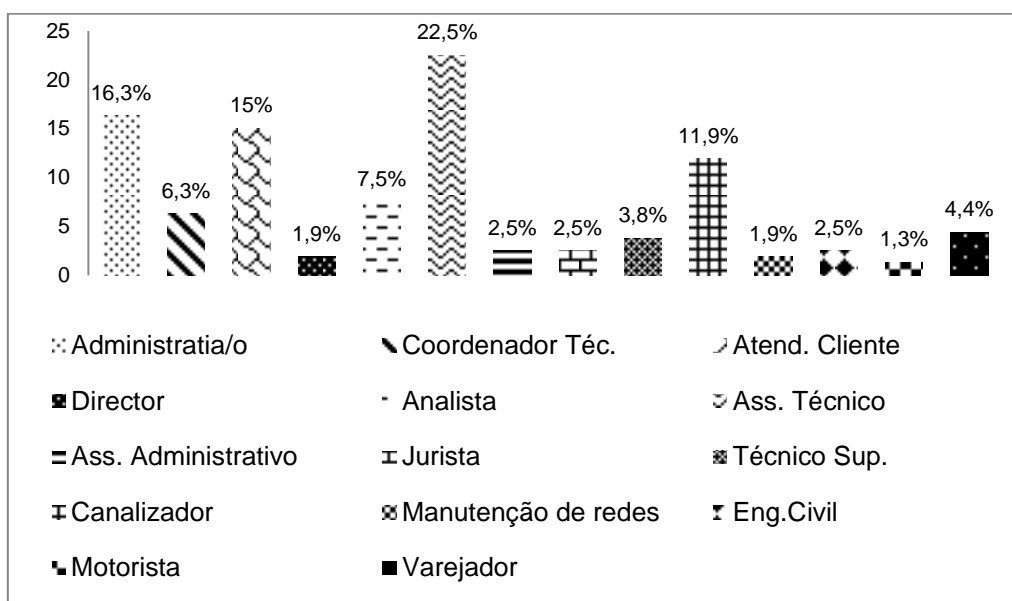


Gráfico 3: Distribuição da amostra por função, na empresa municipal.

Na empresa de controlo de tráfego 68,1% referiram realizar a gestão de circulação, 23,1% referiram fazer a supervisão de circulação (gráfico 4).

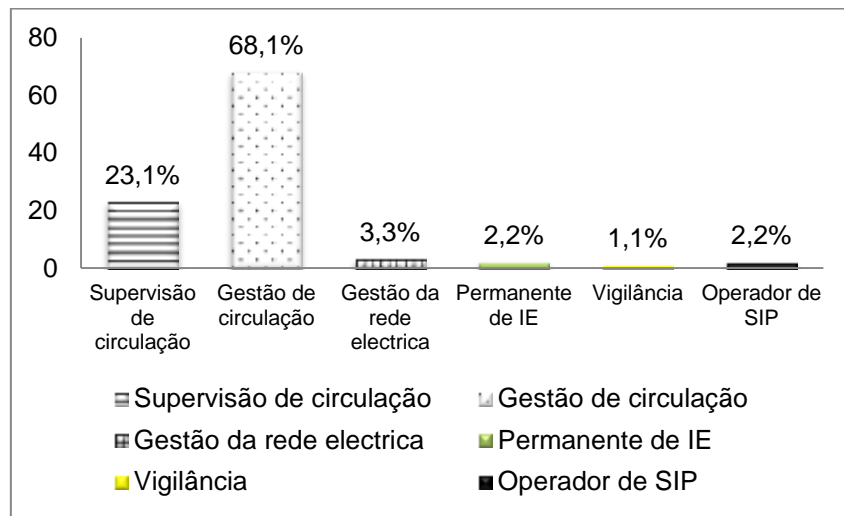


Gráfico 4: Distribuição da amostra por função, na empresa de controlo de tráfego.

Serviço

Relativamente ao tipo de serviço, na empresa municipal 23,5% da amostra pertence ao Saneamento, 21,1% insere-se no Departamento Comercial e 9,6% pertence aos Serviços Administrativos (tabela 9).

Tabela 9: Distribuição da amostra por tipo de serviço.

Serviços	Frequência	Percentagem (%)
Serviços Administrativos	16	9,6
Auditoria e Apoio Jurídico	2	1,2
Recursos Humanos	7	4,2
Dep. Comercial	35	21,1
Comunicação e Apoio Cliente	14	8,4
Dep. Financeiro Administrativo	4	2,4
Contabilidade	8	4,8
Divisão de Aprovisionamento	6	3,6
Infra-Estruturas, Fiscalização e Manutenção	3	1,8
Informática e Sist. de Informação	6	3,6
Serviços Técnicos	12	7,2
Saneamento	39	23,5
Laboratório de análises	14	8,4
Total	166	100,0

Na empresa de controlo de tráfego não existe diferenciação por serviço.

2. Índice de Capacidade para o Trabalho

A apresentação dos resultados do Índice de Capacidade para o Trabalho inicia-se com a análise do resultado global, seguidamente por item e a relação entre a capacidade para o trabalho e os fatores sócio-demográficos.

2.1. Classificação do ICT

A empresa municipal mostrou uma média do ICT de 41,27 pontos, obtendo-se um valor mínimo de 27 e um máximo de 49 pontos (tabela 10). A classificação do ICT não apresentou uma distribuição normal, de acordo com o teste de *Kolmogorov-Smirnov* ($p=0,000$).

Na empresa de controlo de tráfego a média do ICT foi de 41,17 pontos e apresentou um valor mínimo de 26 pontos e um máximo de 49 pontos (tabela 10). A classificação do ICT não apresentou uma distribuição normal de acordo com o teste de *Kolmogorov-Smirnov* ($p=0,003$).

Na amostra global, a média do ICT foi de 41,23 pontos variando entre o valor mínimo de 26 pontos e o valor máximo de 49 pontos (tabela 10). A classificação do ICT não apresentou uma distribuição normal, de acordo com o teste de *Kolmogorov-Smirnov* ($p=0,000$).

Comparando os resultados das duas empresas, a média do ICT foi semelhante, correspondendo a uma “boa” capacidade para o trabalho. A classificação do ICT entre as duas empresas não apresentou diferenças estatisticamente significativas segundo o teste *t-student* ($t=-0,16$; $p=0,870$).

Tabela 10: Caracterização do ICT.

Variáveis	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	Desvio Padrão
Emp. Municipal	186	27	49	42	41,27	5,072
Emp. Controlo de tráfego	102	26	49	42	41,17	5,029
Amostra Global	288	26	49	42	41,23	5,048

Quanto à distribuição por categoria do ICT, a empresa municipal mostrou que 41,9% dos trabalhadores apresentam “Excelente” capacidade para o trabalho e 38,2% apresentam “Boa” (gráfico 7).

A empresa de controlo de tráfego mostrou que 36,3% dos trabalhadores apresentaram “Excelente” capacidade para o trabalho e 49% inserem-se na categoria de “boa” capacidade para o trabalho (gráfico 7).

Na amostra global 39,9% dos trabalhadores apresentaram “excelente” capacidade de trabalho e 42% apresentaram “boa” capacidade para o trabalho (gráfico 5).

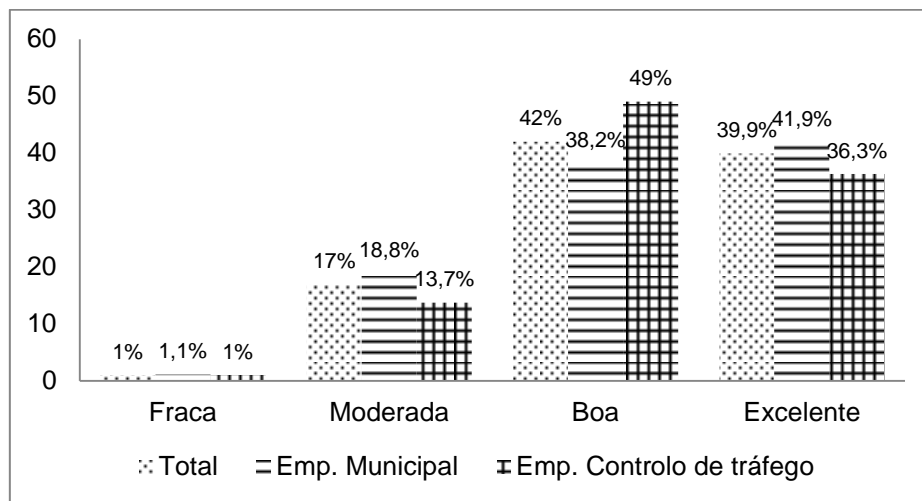


Gráfico 5: Distribuição da classificação do ICT.

2.2. Classificação dos Itens do ICT

Quanto ao tipo de exigências da atividade, na empresa municipal 50,5% dos trabalhadores considera que a natureza das suas exigências são simultaneamente mentais e físicas e 48,9% consideram que são mentais (gráfico 6).

Na empresa de controlo de tráfego, 47,1% dos trabalhadores considera que a natureza das suas exigências são simultaneamente mentais e físicas e 52,9% dos trabalhadores considera que são mentais (gráfico 6).

Os dados da amostra global mostraram que 49,3% dos trabalhadores classifica a natureza das suas exigências simultaneamente mentais e físicas e 50,3% consideram ser mentais (gráfico 6).

Tabela 11: Distribuição do ICT em função do tipo de exigências da atividade.

Variáveis	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	Desvio Padrão
Exigências mentais	145	29	49	43	41,97	4,763
Exigências físicas	1	37	37	37	37	--
Ambas	142	26	49	40,50	40,51	5,244

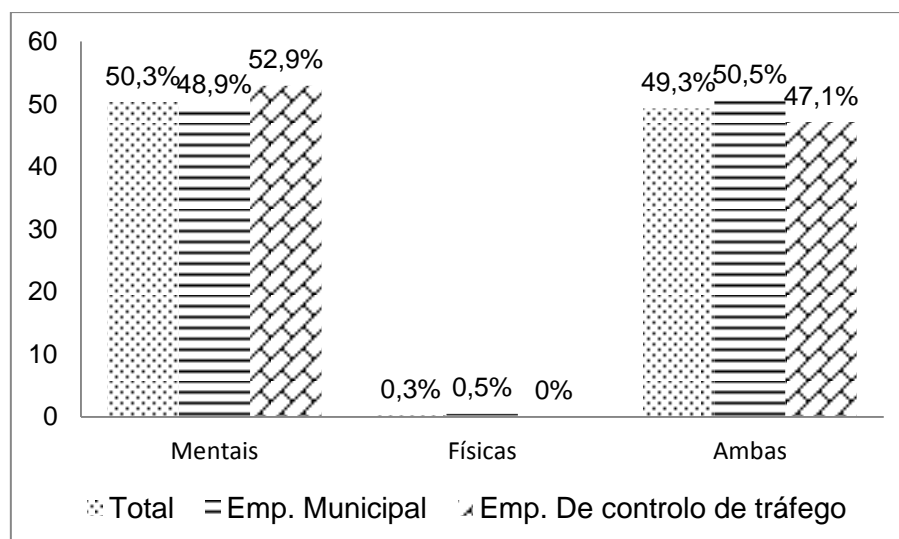


Gráfico 6: Distribuição da comparação das exigências do trabalho.

A aplicação do teste *t-student* demonstrou diferenças estatisticamente significativas nos valores médios do ICT entre os grupos que identificam as exigências como mentais e como simultaneamente físicas e mentais ($t=2,46; p=0,015$).

Item 1 - Capacidade para o trabalho, comparada com a melhor capacidade revelada ao longo da vida

No que diz respeito à capacidade para o trabalho, comparada com a melhor capacidade revelada ao longo da vida, na empresa municipal obteve-se uma média de 8,47 pontos (numa escala de 0 a 10 pontos) ($dp=1,30$), um valor mínimo de 3 pontos e um máximo de 10 pontos. A percentagem de 82,8% dos trabalhadores apresentou valores de 8 a 10 pontos (gráfico 7).

Na empresa de controlo de tráfego obteve-se uma média de 8,46 pontos (numa escala de 0 a 10 pontos) ($dp=1,17$), variando entre os 5 e os 10 pontos. A percentagem de 83,4% dos trabalhadores apresentou valores de 8 a 10 pontos (gráfico 7).

A amostra global, mostrou uma média de 8,47 pontos (numa escala de 0 a 10 pontos) ($dp=1,25$), um valor mínimo de 3 pontos e um máximo de 10 pontos. A percentagem de 82,9% dos trabalhadores apresentou valores de 8 a 10 pontos (gráfico 7).

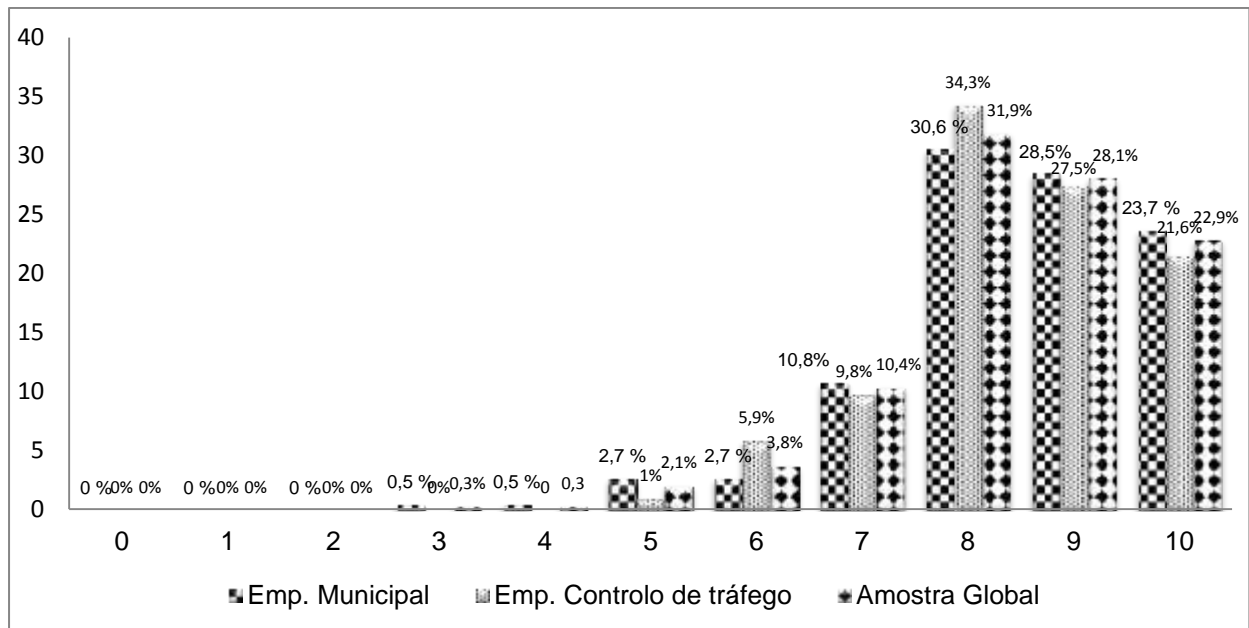


Gráfico 7: Distribuição da capacidade para o trabalho atual comparada com o seu melhor.

Item 2 - Capacidade para o trabalho em relação às exigências da atividade

No que diz respeito à capacidade para o trabalho em relação às exigências da atividade, a empresa municipal mostrou uma média de 8,66 pontos (numa escala de 0 a 10 pontos) ($dp=1,13$), tendo-se registado um mínimo de 6 pontos e o máximo de 10 pontos, 88,7% da amostra apresentou valores de 8 a 10 pontos (pontuação máxima) (gráfico 8).

A empresa de controlo de tráfego apresentou uma média de 8,41 pontos (numa escala de 0 a 10 pontos) ($dp=1,20$), tendo-se registado um mínimo de 6 pontos e o máximo de 10 pontos, 83,3% da amostra apresentou valores de 8 a 10 pontos (pontuação máxima) (gráfico 8).

A amostra global mostrou uma média de 8,57 pontos (numa escala de 0 a 10 pontos) ($dp=1,16$), tendo-se registado um mínimo de 6 pontos e o máximo de 10 pontos, 88,7% da amostra apresentou valores de 8 a 10 pontos (pontuação máxima) (gráfico 8).

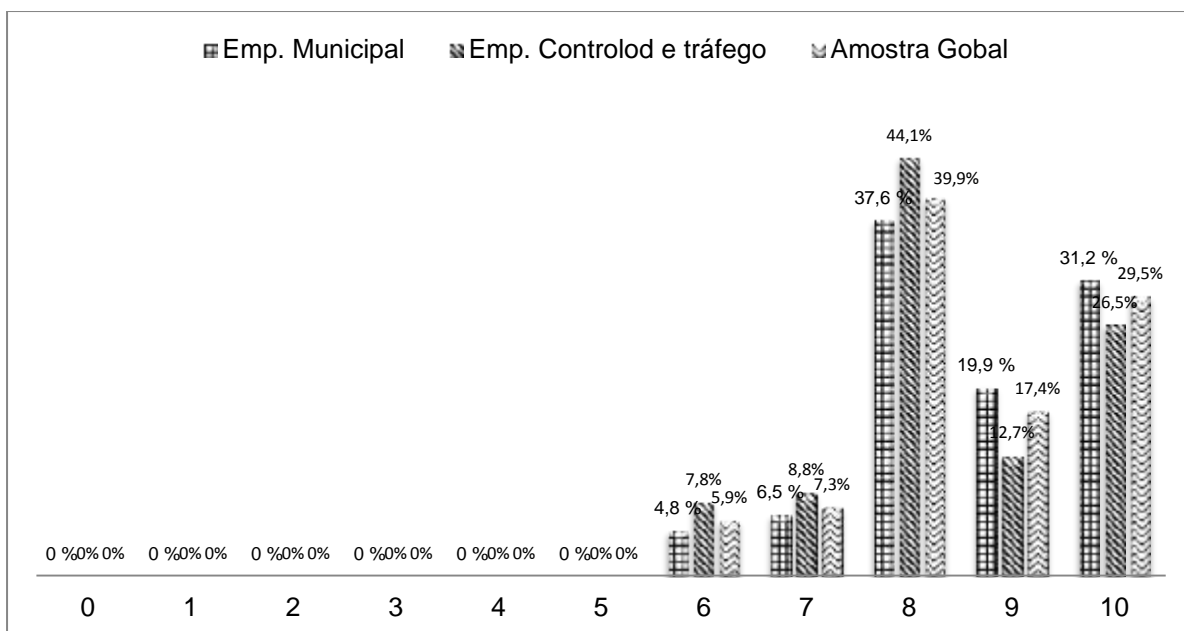


Gráfico 8: Distribuição da capacidade para o trabalho em relação às exigências da atividade.

Em relação às exigências físicas da atividade, a empresa municipal mostrou que 90,3% dos trabalhadores referiram ter entre “Boa e Muito boa” capacidade para o trabalho (tabela 12) e em relação às exigências mentais a maioria (89,8%) refere também ter entre “Boa a Muito boa” capacidade para o trabalho, (tabela 13).

A empresa de controlo de tráfego mostrou que nas exigências físicas da atividade, 83,3% dos trabalhadores referiram ter entre “boa e muito boa” capacidade para o trabalho (tabela 12) e em relação às exigências mentais a maioria (88,2%) refere ter “boa e muito boa” capacidade para o trabalho (tabela 13).

Na amostra global referente às exigências físicas da atividade, 87,9% dos trabalhadores referiram ter entre “Boa e Muito boa” capacidade para o trabalho (tabela 12) e a maioria (89,2%) referem também ter entre “Boa a Muito boa” capacidade para o trabalho, face às exigências mentais (tabela 13).

Tabela 12: Capacidade para o trabalho em relação às exigências físicas da atividade.

Anos de trabalho	Emp. Municipal		Emp. Controlo tráfego		Amostra Global	
	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)
Fraca	2	1,1	1	1	3	1,0
Moderada	16	8,6	16	15,7	32	11,1
Boa	87	46,8	50	49	137	47,6
Muito Boa	81	43,5	35	34,3	116	40,3
Total	186	100,0	102	100,00	288	100,0

Tabela 13: Capacidade para o trabalho em relação às exigências mentais da atividade.

Anos de trabalho	Emp. Municipal		Emp. Controlo tráfego		Amostra Global	
	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)
Fraca	0	0	0	0	0	0
Moderada	19	10,2	12	11,8	31	10,8
Boa	98	52,7	59	57,8	157	54,5
Muito Boa	69	37,1	31	30,4	100	34,7
Total	186	100,0	102	100,0	288	100,0

Item 3 - Doenças atuais

Em relação às doenças atuais com diagnóstico, na empresa municipal foram identificadas pelos trabalhadores em média 2,24 doenças (dp=3,89), mas 36,6% da amostra referiu não apresentar nenhuma doença (gráfico 9).

Na empresa de controlo de tráfego foram identificadas em média 1,87 doenças com diagnóstico (dp=2,09), no entanto 35,3% da amostra referiu não apresentar nenhuma doença (gráfico 9).

Na amostra global foram identificadas em média 2,11 doenças com diagnóstico (dp=3,37), mas 36,1% da amostra referiu não apresentar nenhuma doença (gráfico 9).

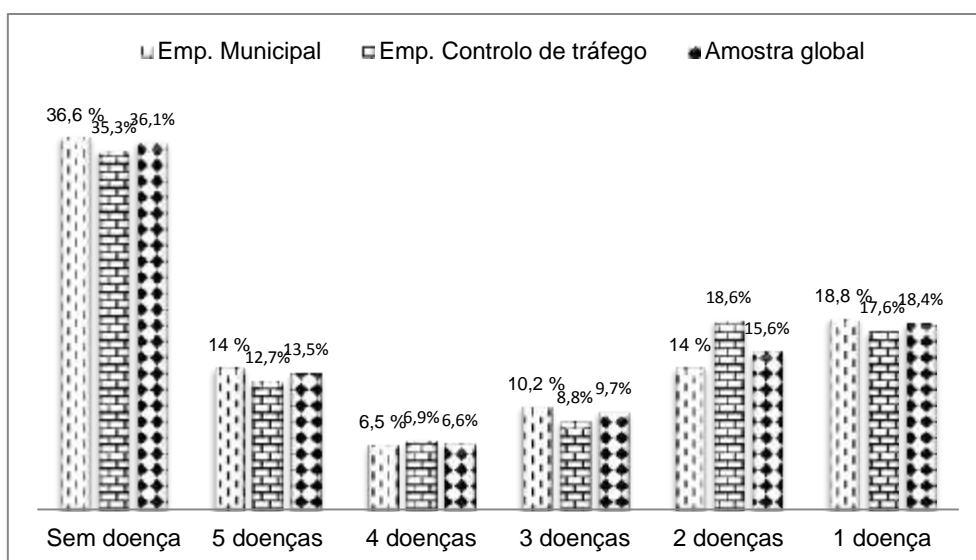


Gráfico 9: Doenças identificadas pelos trabalhadores.

Na empresa municipal, dos 63,4% dos trabalhadores que mencionaram doenças, ou lesões com diagnóstico médico as mais frequentes foram: as lesões resultantes de acidente na zona da coluna/costas (18,3%), as doenças respiratórias, nomeadamente a sinusite/rinite crónica (16,7%), as doenças no aparelho circulatório, como a hipertensão (14,5%), as lesões músculo-esqueléticas, nomeadamente as perturbações na parte superior das costas/pescoço, com dor frequente (13,4%) e as perturbações na parte inferior

das costas/coluna lombar, com dor frequente (12,4%) e as perturbações mentais ligeiras (10,8%) (tabela 14).

Na empresa de controlo de tráfego, 64,6% dos trabalhadores que mencionaram ter doenças, ou lesões com diagnóstico médico, as mais frequentes foram: as doenças no aparelho circulatório, nomeadamente a hipertensão (20,6%), as doenças respiratórias, nomeadamente a sinusite/rinite crónica (18,6%), as lesões músculo-esqueléticas, particularmente as perturbações na parte inferior das costas, com dor frequente (14,7%), as lesões por acidente na coluna/costas (13,7%), as perturbações mentais ligeiras (10,8%) e as lesões nos olhos (8,8%) (tabela 15).

Na amostra global, dos 63,8% dos trabalhadores que mencionaram doenças, ou lesões com diagnóstico médico as mais frequentes foram: as doenças respiratórias, nomeadamente a sinusite/rinite crónica (17,4%), as lesões por acidente na coluna e costas (16,7%), as lesões músculo-esqueléticas, nomeadamente as perturbações na zona inferior das costas/coluna lombar, com dor frequente (13,2%), as lesões músculo-esqueléticas, nomeadamente as perturbações na zona superior das costas/pescoço, com dor frequente (11,5%), as perturbações mentais ligeiras (10,8%) (tabela 16).

Tabela 14: Distribuição das doenças, ou lesões com diagnóstico médico, mais frequentes.

Doenças	Frequência	Percentagem (%)
Lesões resultantes de acidente (coluna/costas)	34	18,3
Sinusite/rinite	31	16,7
Hipertensão	27	14,5
LME (dor frequente nas costas/pescoço)	25	13,4
LME (dor frequente nas costas/coluna lombar)	23	12,4
Perturbações mentais ligeiras	20	10,8

Tabela 15: Doenças, ou lesões com diagnóstico médico, mais frequentes.

Doenças	Frequência	Percentagem (%)
Hipertensão	21	20,6
Sinusite/rinite	19	18,6
LME, parte inferior das costas, com dor frequente	15	14,7
Lesões por acidente na coluna/costas	14	13,7
Perturbações mentais ligeiras	11	10,8
Lesões nos olhos	9	8,8

Tabela 16: Distribuição das doenças, ou lesões com diagnóstico médico, mais frequentes.

Doenças	Frequência	Percentagem (%)
Sinusite/rinite	50	17,4
Lesões por acidente na coluna e costas	48	16,7
LME (dor frequente nas costas/coluna lombar)	38	13,2
LME (dor frequente nas costas/pescoço)	33	11,5
Perturbações mentais ligeiras	31	10,8

Item 4 - Incapacidade para o trabalho devido a doença

Na questão referente à incapacidade para o trabalho devido a doença, na empresa municipal, 23,7% dos trabalhadores referiram que são capazes de realizar o seu trabalho, apesar de lhes causar alguns sintomas e 11,3% têm de abrandar algumas vezes o ritmo de trabalho. A maior parte dos trabalhadores (60,8%) referiu não ter doenças ou limitações (tabela 17).

Na empresa de controlo de tráfego, 29,4% dos trabalhadores referiram que são capazes de realizar o seu trabalho, apesar de lhes causar alguns sintomas e 3,9% têm de abrandar algumas vezes o ritmo de trabalho. A maior parte dos participantes (64,7%) referiu não ter doenças ou limitações (tabela 17).

A amostra global mostrou que a maior parte dos trabalhadores (62,2%) referiu não ter doenças ou limitações. Apesar deste facto, 25,7% dos trabalhadores referiram que são capazes de realizar o seu trabalho, apesar de lhes causar alguns sintomas e 8,7% têm de abrandar algumas vezes o ritmo de trabalho (tabela 17).

Tabela 17: Grau de incapacidade para o trabalho devido a doença.

Anos de trabalho	Emp. Municipal		Emp. Controlo tráfego		Amostra Global	
	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)
Completamente incapaz para trabalhar	1	0,5	0	0	1	0,3
Capaz apenas em tempo parcial	3	1,6	0	0	3	1,0
Frequentemente tenho de abrandar o ritmo	4	2,2	2	2	6	2,1
Algumas vezes tenho de abrandar o ritmo	21	11,3	4	3,9	25	8,7
Sou capaz mas com alguns sintomas	44	23,7	30	29,4	74	25,7
Não tenho limitações	113	60,8	66	64,7	179	62,2
Total	186	100,0	102	100,0	288	100,0

Item 5 - Absentismo no último ano

No que diz respeito aos casos de absentismo no último ano, na empresa municipal a maioria dos trabalhadores (74,7%) responderam não ter faltado nenhum dia ao trabalho, 14% faltaram no máximo 9 dias e 7,5% entre 10 a 24 dias (gráfico 10).

Na empresa de controlo de tráfego, a maioria dos trabalhadores (91,2%) responderam não ter faltado nenhum dia ao trabalho (gráfico 10).

Na amostra global também a maioria dos trabalhadores (80,6%) afirmaram não ter faltado nenhum dia ao trabalho e 1,4% faltaram no máximo 9 dias (gráfico 10).

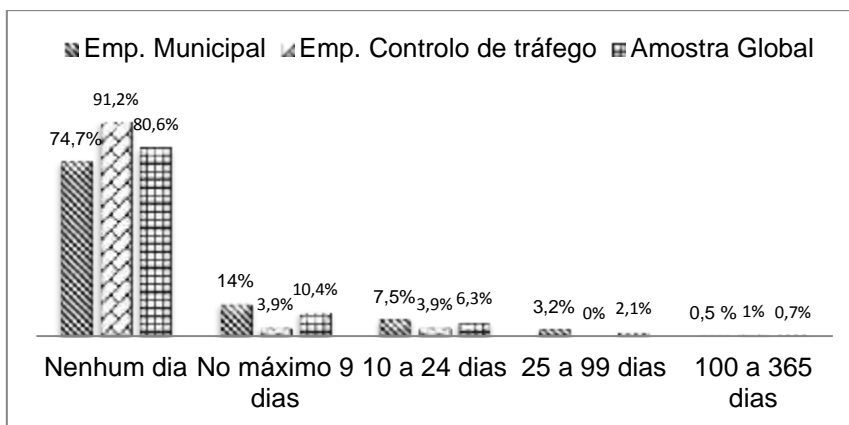


Gráfico 10: Absentismo durante o último ano.

Item 6 - Incapacidade para o trabalho devido a doença

Em relação ao presente estado de saúde, na empresa municipal 79% respondeu que “quase de certeza” terá capacidade para realizar o seu trabalho daqui a dois anos. Apenas 5,9% considera improvável ter capacidade para realizar o seu trabalho habitual daqui a dois anos (tabela 18).

Na empresa de controlo de tráfego 74,5% dos trabalhadores afirmou que “quase de certeza” terá capacidade para realizar o seu trabalho daqui a dois anos. Apenas 2% julgam improvável ter capacidade para realizar o seu trabalho habitual (tabela 18).

Na amostra global 77,4% dos trabalhadores responderam que “quase de certeza” terão capacidade para realizar o seu trabalho daqui a dois anos. Ainda assim 4,5% considera improvável ter capacidade para realizar o seu trabalho habitual daqui a dois anos (tabela 18).

Tabela 18: Prognóstico da capacidade para o trabalho para daqui a dois anos.

Anos de trabalho	Emp. Municipal		Emp. Controlo tráfego		Amostra Global	
	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)	Freq.	Perc. (%)
Improvável	11	5,9	2	2	13	4,5
Talvez	28	15,1	24	23,5	52	18,1
Quase de certeza	147	79	76	74,5	223	77,4
Total	186	100,0	102	100,0	288	100,0

Item 7 - Recursos Psicológicos

A percepção dos trabalhadores relativamente aos recursos psicológicos para o trabalho registou para a empresa municipal, uma média de 3,33 pontos ($dp=0,72$) (numa escala de 0 a 4). Quando questionados sobre se gostam das suas atividades do dia-a-dia, 45,2% refeririam “sempre” e 41,9% responderam “frequentemente”. A maioria dos trabalhadores (57%) responderam “sempre” à questão sentem-se ativos nos últimos tempos, e 32,3% referiram “frequentemente”. Por último, na questão “sentir-se otimista em relação ao futuro”, 32,8% refeririam que apenas “algumas vezes” se sentem otimistas e 28,5% disseram “frequentemente” (gráfico 11).

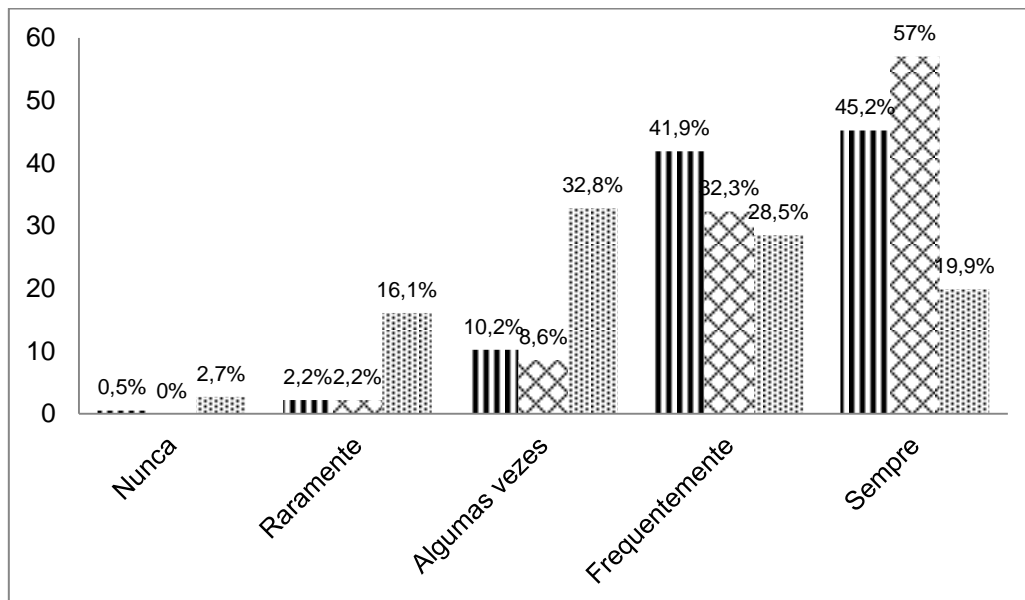


Gráfico 11: Distribuição das questões referentes ao item 7, na empresa municipal.

Na empresa de controlo de tráfego registou-se uma média de 3,05 pontos ($dp=0,83$) (numa escala de 0 a 6). Quando questionados sobre se gostam das suas atividades do dia-a-dia, 51% responderam “frequentemente” e 27,5% refeririam “sempre”. A maior percentagem de trabalhadores (46,1%) referiu que “frequentemente” se sentem ativos, 33,3% responderam “sempre” e 18,6% afirmaram “algumas vezes” se sentem ativos. Em relação à questão “sentir-se otimista em relação ao futuro”, 38,2% refeririam que apenas “algumas vezes” se sentem otimistas e 24,5% disseram “raramente” (gráfico 12).

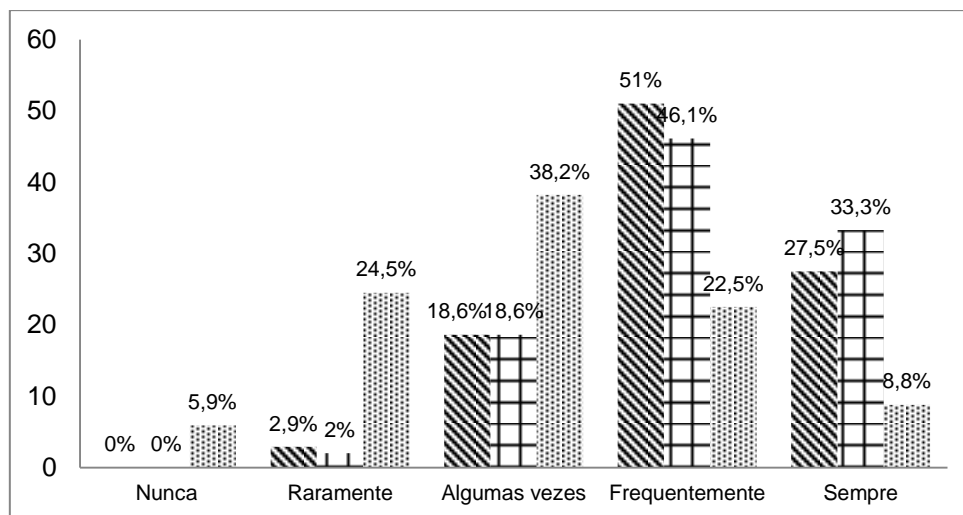


Gráfico 12: Distribuição das questões referentes ao item 7, na empresa de controlo de tráfego.

Na amostra global registou-se uma média de 3,23 pontos ($dp=0,77$) (numa escala de 0 a 4), na perceção dos trabalhadores. Quando questionados sobre se gostam das suas atividades do dia-a-dia, 45,1% responderam “frequentemente”. Uma elevada percentagem dos trabalhadores (48,6%) responderam “sempre” à questão “sentem-se ativos nos últimos tempos”, e 37,2% referiram “frequentemente”. Na questão “sentir-se otimista em relação ao futuro”, 34,7% referiram que apenas “algumas vezes” se sentem otimistas e 26,4% disseram “frequentemente” (gráfico 13).

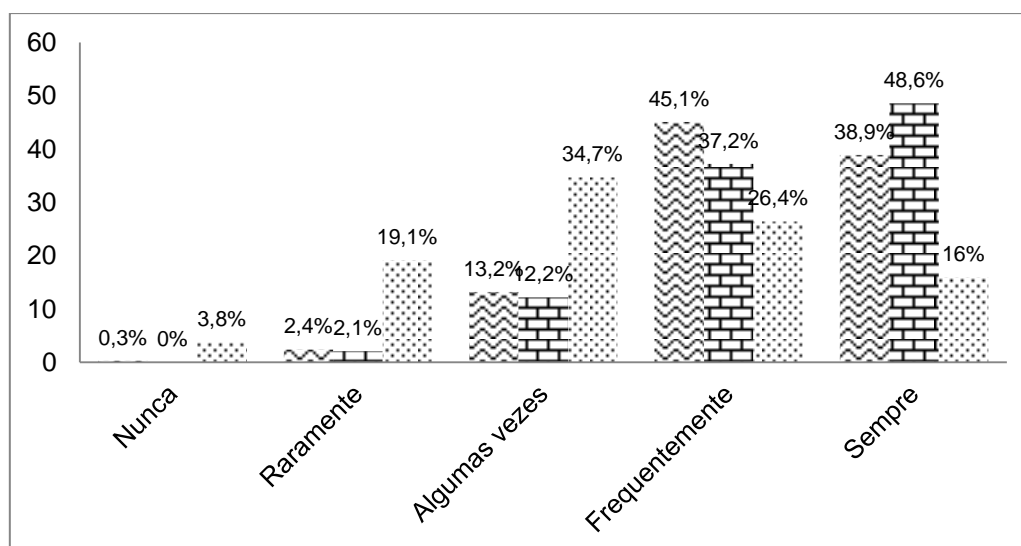


Gráfico 13: Distribuição das questões referentes ao item 7, na amostra global.

2.3. Influência dos Itens para a classificação do ICT

A análise das cotações médias de cada item em relação ao seu valor máximo permitiu identificar que o item 3, que diz respeito às doenças atuais, foi o que apresentou uma percentagem mais baixa, correspondendo a uma média inferior à dos outros itens. Assim, o item 3 poderá ser o fator que influencia mais negativamente a classificação global do ICT (gráfico 14).

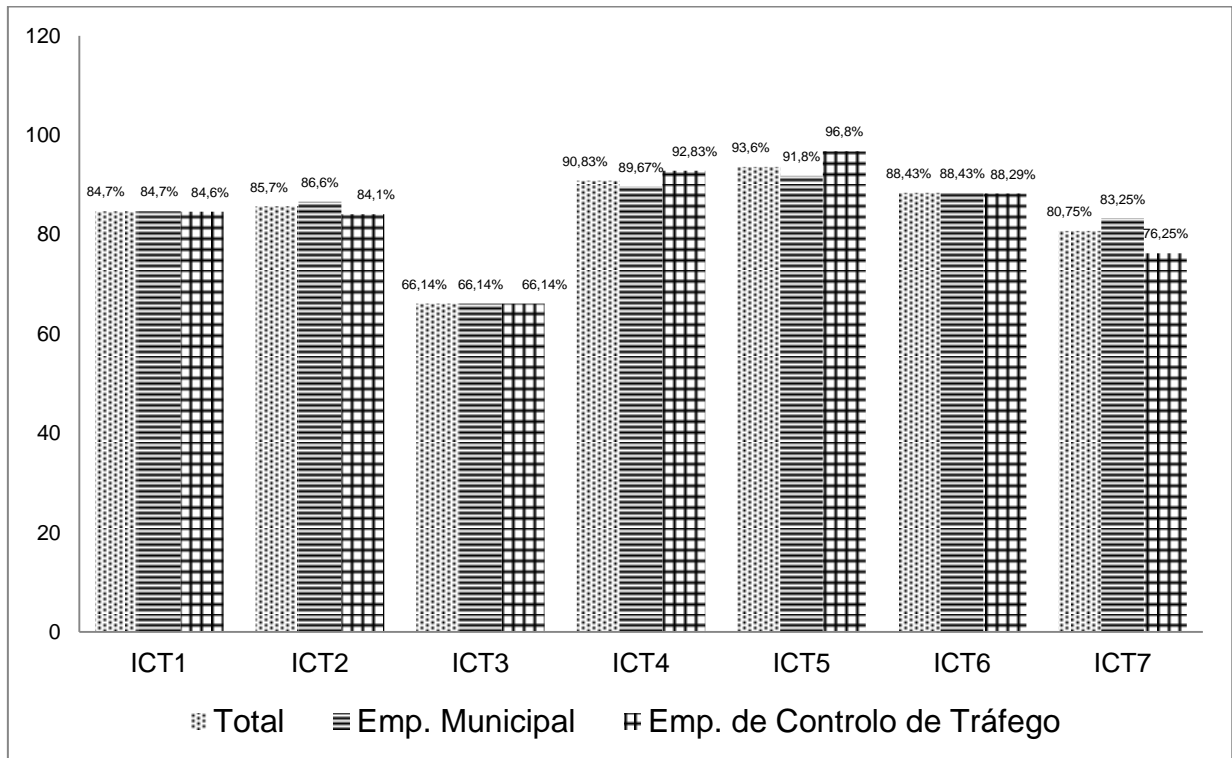


Gráfico 14: Distribuição dos valores dos Itens do ICT.

2.4. Classificação do ICT em função das características sócio-demográficas

Classificação do ICT em função da idade

Na empresa municipal, o ICT correlacionou-se com a idade pela aplicação do Coeficiente de correlação linear de *Pearson*, tendo-se obtido uma correlação moderada negativa ($r=-0,20$; $p=0,009$), isto é, quando a idade aumenta, os valores do ICT diminuem (tabela 19).

Na empresa de controlo de tráfego, através da aplicação do Coeficiente de correlação linear de *Pearson*, verificou-se que o ICT não se correlacionou com a idade ($r=-0,05$; $p=0,599$).

Na amostra global o ICT correlacionou-se com a idade, tendo-se obtido uma correlação moderada negativa ($r=-0,16$; $p=0,008$). Isto é, com o avançar da idade dos trabalhadores, a classificação final do ICT tende a ser mais baixa (tabela 19).

Tabela 19: Distribuição dos valores de ICT em função da idade.

ICT												
<45 anos							≥ 45 anos					
Idade	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	DP	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	DP
Emp. Municipal	102	30	49	43	41,83	4,39	74	27	49	41	40,65	5,737
Emp. Controlo de tráfego	48	30	49	41	41,23	4,60	54	26	49	43	41,11	5,424
Amostra Global	150	30	49	42	41,64	4,45	128	26	49	42	40,84	5,590

Na empresa municipal, com o avançar da idade dos trabalhadores, a classificação final do ICT tende a ser mais baixa. Os trabalhadores com idade superior a 45 anos apresentaram ocorrências na categoria de “Frac” o que não acontece com os trabalhadores até aos 44 anos. Na categoria de “Excelente” os trabalhadores com mais idade apresentaram uma frequência de ocorrência inferior aos trabalhadores mais novos (tabela 19). Na categoria de “Boa” e “Excelente” observou-se uma diminuição na classificação do ICT a partir da faixa etária dos 27 aos 37 anos (tabela 20).

Na empresa de controlo de tráfego a análise da classificação do ICT em função do grupo etário, demonstrou uma diminuição na classificação do ICT a partir da faixa etária dos 38 aos 48 anos, na categoria de “excelente” (tabela 21).

Na amostra global, na categoria de “Boa” e “Excelente” observou-se uma diminuição na classificação do ICT a partir da faixa etária dos 38 aos 48 anos (tabela 22).

Tabela 20: Classificação do ICT em função da faixa etária, na empresa municipal.

Classificação do ICT		Faixa etária (anos)					Total
		20 aos 26	27 aos 37	38 aos 48	49 aos 59	60 aos 65	
Fraco	Freq.	0	0	0	2	0	2
	Percent. (%)	,0	,0	,0	1,1	,0	1,1
Moderado	Freq.	1	7	14	7	3	32
	Percent. (%)	,6	4,0	8,0	4,0	1,7	18,2
Bom	Freq.	5	20	24	17	2	68
	Percent. (%)	2,8	11,4	13,6	9,7	1,1	38,6
Excelente	Freq.	5	29	23	16	1	74
	Percent. (%)	2,8	16,5	13,1	9,1	,6	42,0
Total	Freq.	11	56	61	42	6	176
	Percent. (%)	6,3	31,8	34,7	23,9	3,4	100,0

Tabela 21: Classificação do ICT em função da faixa etária, na empresa de controlo de tráfego.

Classificação do ICT		Faixa etária (anos)					Total
		20 aos 26	27 aos 37	38 aos 48	49 aos 59	60 aos 65	
Fraco	Freq.	0	0	1	0	0	1
	Percent. (%)	,0	,0	1,0	,0	,0	1,0
Moderado	Freq.	0	1	8	5	0	14
	Percent. (%)	,0	1,0	7,8	4,9	,0	13,7
Bom	Freq.	0	4	36	10	0	50
	Percent. (%)	,0	3,9	35,3	9,8	,0	49,0
Excelente	Freq.	0	2	28	7	0	37
	Percent. (%)	,0	2,0	27,5	6,9	,0	36,3
Total	Freq.	0	7	73	22	0	102
	Percent. (%)	,0	6,9	71,6	21,6	,0	100,0

Tabela 22: Classificação do ICT em função da faixa etária, na amostra global.

Classificação		Faixa etária (anos)					Total
do ICT		20 aos 26	27 aos 37	38 aos 48	49 aos 59	60 aos 65	
Fraco	Freq.	0	0	1	2	0	3
	Percent. (%)	0	0	33,3	66,7	0	100
Moderado	Freq.	1	8	22	12	3	46
	Percent. (%)	2,2	17,4	47,8	26,1	6,5	100
Bom	Freq.	5	24	60	27	2	118
	Percent. (%)	4,2	20,3	50,8	22,9	1,7	100
Excelente	Freq.	5	31	51	23	1	111
	Percent. (%)	4,5	27,9	45,9	20,7	0,9	100
Total	Freq.	11	63	134	64	6	278
	Percent. (%)	4	22,7	48,2	23	2,2	100

Classificação do ICT em função do género

Na empresa municipal na classificação do ICT em função do género, não se observaram diferenças estatisticamente significativas no valor médio do ICT entre as mulheres e os homens ($t=-0,50$; $p=0,618$) (tabela 23).

Na amostra global, não se observaram diferenças estatisticamente significativas no valor médio do ICT entre as mulheres e os homens ($t=-0,36$; $p=0,721$) (tabela 23).

Tabela 23: Distribuição dos valores do ICT em função do género.

ICT												
Feminino							Masculino					
Idade	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	DP	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	DP
Emp. Municipal	89	27	49	43	41,26	5,443	89	28	49	42	41,64	4,725
Emp. Controlo tráfego	1	35	35	35	35	--	101	26	49	42	41,23	5,016
Amostra Global	90	27	49	43	41,19	5,45	190	26	49	42	41,42	4,87

Na empresa municipal, os sujeitos que se encontram na categoria de “Frac” capacidade para o trabalho são as mulheres na faixa etária dos 49 aos 59 anos (tabela 24). Na categoria de “Excelente” as mulheres apresentaram 25,7% dos 27 aos 37 anos e os homens apresentaram 13,5%.

Na amostra global, os trabalhadores na categoria de “Frac” capacidade para o trabalho são mulheres na faixa etária dos 49 aos 59 anos. Na categoria de “Excelente” as mulheres apresentaram 47,5% dos 27 aos 37 anos e os homens apenas apresentaram 16,9% (tabela 25).

Tabela 24: Classificação do ICT em função do género e faixa etária, na empresa municipal.

Classificação do ICT				Faixa etária (anos)					Total
				20 aos 26	27 aos 37	38 aos 48	49 aos 59	60 aos 65	
Frac	Género	Fem.	Freq.	0	0	0	2	0	2
			Perc.%	0	0	0	100	0	100
		Mas.	Freq.	0	0	0	0	0	0
			Perc.%	0	0	0	0	0	0
Moderado	Género	Fem.	Freq.	1	4	7	3	1	16
			Perc.%	3,4	13,8	24,1	10,3	3,4	55,2
		Mas.	Freq.	0	2	6	4	1	13
			Perc.%	0	6,9	20,7	13,8	3,4	44,8
Bom	Género	Fem.	Freq.	2	7	15	6	0	30
			Perc.%	3	10,6	22,7	9,1	0	45,5
		Mas.	Freq.	3	12	9	11	1	36
			Perc.%	4,5	18,2	13,6	16,7	1,5	54,5
Excelente	Género	Fem.	Freq.	1	19	12	7	1	40
			Perc.%	1,4	25,7	16,2	9,5	1,4	54,1
		Mas.	Freq.	4	10	11	9	0	34
			Perc.%	5,4	13,5	14,9	12,2	0	45,9
Total	Género	Fem.	Freq.	4	30	34	18	2	88
			Perc.%	2,3	17,5	19,9	10,5	1,2	51,5
		Mas.	Freq.	7	24	26	24	2	83
			Perc.%	4,1	14	15,2	14	1,2	48,5
Total			Freq.	11	54	60	42	4	171
			Perc.%	6,4	31,6	35,1	24,6	2,3	100

Tabela 25: Classificação do ICT em função do género e faixa etária, na amostra global.

Classificação do ICT			Faixa etária (anos)					Total	
			20 aos 26	27 aos 37	38 aos 48	49 aos 59	60 aos 65		
Fraco	Género	Fem.	Freq.	0	0	0	2	0	2
			Perc.%	0	0	0	100	0	100
		Mas.	Freq.	0	0	1	0	0	1
			Perc.%	0	0	100	0	0	100
Moderado	Género	Fem.	Freq.	1	5	7	3	1	17
			Perc.%	5,9	29,4	41,2	17,6	5,9	100,0
		Mas.	Freq.	0	2	14	9	1	26
			Perc.%	0	7,7	53,8	34,6	3,8	100
Bom	Género	Fem.	Freq.	2	7	15	6	0	30
			Perc.%	6,7	23,3	50	2	0	100
		Mas.	Freq.	3	16	45	21	1	86
			Perc.%	3,5	18,6	52,3	24,4	1,2	100
Excelente	Género	Fem.	Freq.	1	19	12	7	1	40
			Perc.%	2,5	47,5	30	17,5	2,5	100
		Mas.	Freq.	4	12	39	16	0	71
			Perc.%	5,6	16,9	54,9	22,5	0	100
Total	Género	Fem.	Freq.	4	31	34	18	2	89
			Perc.%	4,5	34,8	38,2	20,2	2,2	100
		Mas.	Freq.	7	30	99	46	2	184
			Perc.%	3,8	16,3	53,8	25	1,1	100
Total			Freq.	11	61	133	64	4	273
			Perc.%	4	22,3	48,7	23,4	1,5	100

Classificação do ICT em função do estado civil

A partir dos seis grupos da variável estado civil, foram criados dois grupos, os solteiros/divorciados e os casados/união de facto. A seleção teve em conta a frequência registada nestes quatro grupos. Não foram assim contabilizados os grupos “viúva/o” e “separada/o”, pela sua baixa frequência.

Na empresa municipal, o grupo dos solteiros/divorciados apresentou uma média superior do ICT face aos casados/união de facto, no entanto as diferenças não são estatisticamente significativas ($t=1,73$; $p=0,086$) (tabela 26).

Na empresa de controlo de tráfego, o grupo dos solteiros/divorciados apresentou uma média superior do ICT em relação aos casados/união de facto (tabela 26), apesar deste facto estas diferenças não são estatisticamente significativas ($t=1,39$; $p=0,168$).

A amostra global mostrou que o grupo dos solteiros/divorciados apresentou uma média superior do ICT em relação aos casados/união de facto e estas diferenças foram consideradas estatisticamente significativas ($t=2,22$; $p=0,028$) (tabela 26).

Tabela 26: Distribuição dos valores de ICT em função do estado civil.

ICT												
Solteiros/Divorciados							Casados/União de facto					
Idade	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	DP	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	DP
Emp. Municipal	67	33	49	43	42,16	4,032	107	27	49	42	40,79	5,648
Emp. Controlo Tráfego	26	31	48	43	42,42	3,94	73	26	49	42	40,84	5,35
Amostra Global	93	31	49	43	42,24	3,96	180	26	49	42	40,81	5,51

Classificação do ICT em função das habilitações literárias

Relativamente às habilitações literárias, na empresa municipal o grupo dos trabalhadores com mestrado apresentou a média do ICT mais alta, seguido do grupo dos trabalhadores com licenciatura e bacharelato. Os grupos de habilitações literárias que registaram valores de médias inferiores foram: o 3º Ciclo, seguido do 2º ciclo e o secundário (tabela 27). O resultado do teste ANOVA ($F=2,102$; $p=0,046$) demonstrou diferenças estatisticamente significativas para a diferença entre o valor das médias. A aplicação do teste de *Post-hoc* mostrou que, só existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos do mestrado e 3º ciclo ($p=0,045$).

Tabela 27: Distribuição dos valores do ICT em função das habilitações literárias, na empresa municipal.

ICT						
Habilitações literárias	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio Padrão
1º ciclo	6	34	45	40,50	42,00	4,18
2º ciclo	2	38	41	39,50	39,50	2,12
3º ciclo	27	27	49	40,00	38,96	6,52
Secundário	81	27	49	42,00	41,05	5,03
Médio	2	36	48	42,00	42,00	8,49
Bacharelato	4	36	47	43,00	42,25	4,65
Licenciatura	51	30	49	43,00	42,47	4,30
Mestrado	6	44	49	46,00	46,00	1,90
Doutoramento	--	--	--	--	--	--
Total	179					

Na empresa de controlo de tráfego, o resultado do teste ANOVA ($F=1,257$; $p=0,285$) não demonstrou diferenças estatisticamente significativas para a diferença entre o valor das médias. O grupo dos trabalhadores com licenciatura apresentou a média do ICT mais elevada (correspondente à categoria de excelente capacidade para o trabalho) (tabela 28).

Tabela 28: Distribuição dos valores de ICT em função das habilitações literárias, na empresa de controlo de tráfego.

ICT						
Habilitações literárias	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio Padrão
1º ciclo	1	31	31	31	31	--
2º ciclo	4	35	46	43	41,75	4,79
3º ciclo	38	35	49	42,5	41,95	3,98
Secundário	54	26	49	42	40,70	5,59
Médio	1	44	44	44	44	--
Bacharelato	1	40	40	40	40	--
Licenciatura	2	44	47	45,5	45,5	2,12
Total	101					

A amostra global mostrou que o grupo dos trabalhadores com mestrado apresentou a média do ICT mais alta, seguido do grupo dos trabalhadores com ensino médio. Os grupos de habilitações literárias que registaram valores de médias inferiores foram: o 1º Ciclo, seguido do 3º ciclo (tabela 29). Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre o valor das médias dos grupos de habilitações literárias, através da aplicação do teste ANOVA ($F=1,72$; $p=0,105$).

Tabela 29: Distribuição dos valores do ICT em função das habilitações literárias, na amostra global.

ICT						
Habilitações literárias	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio Padrão
1º ciclo	7	31	45	41	39,14	5,24
2º ciclo	6	35	46	41,5	41	4,00
3º ciclo	65	27	49	41	40,71	5,35
Secundário	135	26	49	42	40,91	5,24
Médio	3	36	48	44	42,67	6,11
Bacharelato	5	36	47	42	41,8	4,15
Licenciatura	53	30	49	44	42,58	4,27
Mestrado	6	44	49	46	46	1,90
Doutoramento	--	--	--	--	--	--
Total	280					

As habilitações literárias foram agrupadas em dois grupos, o primeiro do 1º ciclo ao secundário e o segundo do ensino médio ao mestrado. Entre estes dois grupos observaram-se diferenças estatisticamente significativas no valor médio do ICT ($t=-2,90$; $p=0,004$) (tabela 30).

Tabela 30: Distribuição dos valores do ICT em função das habilitações literárias, por grupo.

ICT						
Habilitações literárias	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio Padrão
1º ciclo	213	26	49	41	40,79	5,22
2º ciclo						
3º ciclo						
Secundário						
Médio	67	30	49	44	42,84	4,22
Bacharelato						
Licenciatura						
Mestrado						
Doutoramento	280					
Total						

Classificação do ICT em função do tipo de Empresa

Na empresa municipal, o valor médio do ICT foi de 41,27 pontos, o que corresponde a uma “boa” capacidade para o trabalho Na empresa de controlo de tráfego, obteve-se um valor médio semelhante de ICT, que foi de 41,17 pontos (tabela 31).

A diferença de médias do ICT entre as duas empresas não mostrou diferenças estatisticamente significativas ($t=-0,16$; $p=0,87$).

Tabela 31: Distribuição dos valores do ICT em função do tipo de empresa.

Variáveis	N	Mín.	Máx.	Mediana	Média	Desvio Padrão
Emp. Municipal	186	27	49	42	41,27	5,072
Emp. Controlo de tráfego	102	26	49	42	41,17	5,029
Amostra Global	288	26	49	42	41,17	5,029

Classificação do ICT em função do tipo de Serviço e de Função

Relativamente à média do ICT por serviço, na empresa municipal o serviço da Contabilidade apresentou melhor média (44,75), seguido da Divisão de Aprovisionamento (43,83). Os que apresentam médias mais baixas foram: Sector de infraestruturas (37), os Serviços administrativos (38,94) e o Saneamento (39,97) (tabela 32).

Tabela 32: Distribuição dos valores de ICT em função do serviço.

ICT						
Serviço	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio Padrão
Serv. Administrativos	16	27	46	39,5	38,94	5,756
Auditoria e Apoio Jurídico	2	38	45	41,5	41,5	4,95
Recursos Humanos	7	29	49	46	43	6,952
Dep. Comercial	35	32	49	42	41,51	4,245
Comunicação e Apoio ao Cliente	14	35	47	41	40,71	4,697
Dep. Financeiro e Administrativo	4	41	47	43,5	43,73	2,754
Contabilidade	8	40	48	46,5	44,75	3,495
Div. De Aprovisionamento	6	37	49	44,5	43,83	4,070
Infra-Estruturas, Fiscalização e Manutenção	3	36	38	37	37	1
Informática e Sist. De Informação	6	36	48	43,5	42,67	4,457
Serviços Téc.	12	34	49	43	41,42	5,468
Saneamento	39	27	49	40	39,97	5,612
Laboratório de análises	14	30	48	44	42,43	4,45
Total	166					

A análise da função na empresa municipal mostrou que as funções em que se encontram médias do ICT mais elevadas foram: Jurista (45,5) e Engenheiro civil (45) com uma Excelente capacidade para o trabalho. As funções de Diretor e Manutenção de redes foram as que apresentaram valores mais baixos (tabela 33).

Tabela 33: Classificação do ICT em função da função desempenhada, na empresa municipal.

ICT						
Função	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio Padrão
Administrativo/a	26	27	48	42	40,5	6,035
Coordenador Téc.	10	30	48	43,5	40,7	6,816
Director	3	34	45	39	39,33	5,508
Ass. Técnico	36	27	49	42	41,47	4,977
Ass. Administrativo	4	35	44	40,5	40	3,74
Jurista	4	38	49	47	45,25	5,188
Técnico Superior	6	42	47	43	44	2,449
Eng. Civil	4	43	49	44	45	2,828
Aten. Cliente	24	34	48	41	41,54	4,374
Analista	12	38	48	44	43,17	2,758
Motorista	2	43	43	43	43	0
Canalizador	19	28	49	41	40,89	5,646
Manutenção de redes	3	37	42	40	39,67	2,517
Varejador	7	34	47	43	41,86	5,242
Total	160					

Na empresa de controlo de tráfego, as funções que apresentaram médias mais elevadas do ICT foram: supervisão de circulação (42,38), gestão da rede elétrica (42,33) e permanente de IE (42). A função de gestão da circulação apresentou valores mais baixos de média do ICT (tabela 34).

Tabela 34: Classificação do ICT em função da função desempenhada, na empresa de controlo de tráfego.

ICT						
Função	N	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio Padrão
Supervisão de circulação	21	30	49	44	42,38	4,85
Gestão da circulação	62	26	49	41,5	40,73	4,95
Gestão da rede elétrica	3	39	45	43	42,33	3,06
Permanente de IE	2	41	43	42	42	1,41
Vigilância	1	40	40	40	40	--
Operador de SIP	2	35	49	42	42	9,90
Total	91					

3. Copenhagen Psychosocial Questionnaire

3.1. Classificação das subescalas do COPSOQ

Para apresentação dos resultados dividiu-se as subescalas em dois grupos, aquelas cujo valor mais alto corresponde ao pior valor e aquelas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor.

Na empresa municipal, para as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior valor, o ponto de corte para a presença de valores críticos é 3,66 e o ponto de corte para os melhores valores é 2,33 (tabela 35). A subescala com pior pontuação foi as exigências cognitivas (3,68). As subescalas com a melhor pontuação foram: as exigências quantitativas (2,28), os conflitos trabalho/família (2,21), os problemas em dormir (2,33), os sintomas depressivos (2,28) e os comportamentos ofensivos (1,23).

Na empresa de controlo de tráfego as subescalas com valores críticos foram (tabela 34) as exigências cognitivas (3,86) e a insegurança laboral (4,21). As

subescalas com a melhor pontuação foram: as exigências quantitativas (1,92), os sintomas depressivos (2,23) e os comportamentos ofensivos (1,08).

Na amostra global as subescalas com valores críticos foram (tabela 34) as exigências cognitivas (3,75) e a insegurança laboral (4,21). As subescalas com a melhor pontuação foram: as exigências quantitativas (2,15), os sintomas depressivos (2,26), os comportamentos ofensivos (1,17).

As duas empresas mostraram diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, para as subescalas: as exigências quantitativas, o ritmo de trabalho, as exigências cognitivas, as exigências emocionais, a insegurança laboral, a saúde geral, os conflitos trabalho/família, os problemas em dormir e os comportamentos ofensivos (tabela 35).

Tabela 35: Classificação das subescalas do COPSQ, em que o valor mais alto corresponde ao pior valor.

Subescalas	Emp. Municipal		Emp. Controlo de tráfego		Amostra global		<i>t</i>	<i>p</i>
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
Exigências quantitativas	2,28	0,80	1,92	0,59	2,15	0,75	-4,36	0,000
Ritmo de trabalho	3,02	0,94	2,72	0,92	2,91	0,94	-2,69	0,007
Exigências cognitivas	3,68	0,84	3,86	0,60	3,75	0,76	2,00	0,046
Exigências emocionais	3,14	1,14	2,86	1,07	3,04	1,12	-1,97	0,050
Conflitos laborais	2,85	0,71	2,85	0,59	2,85	0,67	0,24	0,812
Confiança horizontal	2,50	0,77	2,34	0,63	2,43	0,73	-1,67	0,096
Insegurança laboral	3,56	1,37	4,21	1,13	4,21	1,13	4,54	0,000
Saúde Geral	3,59	0,86	3,37	0,84	3,37	0,84	-2,10	0,036
Conflitos trabalho/família	2,21	0,96	2,79	1,04	2,42	1,03	4,75	0,000
Problemas em dormir	2,33	1,07	2,50	1,03	2,39	1,06	2,04	0,042
Burnout	2,44	1,06	2,41	0,88	2,43	1,00	-0,00	0,998
Stress	2,60	0,94	2,35	0,82	2,51	0,91	-1,82	0,070
Sintomas depressivos	2,28	0,95	2,23	0,78	2,26	0,89	-0,12	0,903
Comportamentos ofensivos	1,23	0,50	1,08	0,18	1,17	0,41	-2,74	0,007

Nas subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior, o ponto de corte para a presença de valores críticos é 2,33, o ponto de corte para os melhores valores é 3,66 (tabela 35). Na empresa municipal não foram identificadas quaisquer subescalas com valores críticos. As subescalas com a melhor pontuação foram (tabela 35): a transparência do papel laboral desempenhado (4,20), as recompensas (3,88), a comunidade social no trabalho (4,00), a qualidade da liderança (3,79), a confiança vertical (3,80), a auto-eficácia (4,02) e o significado do trabalho (3,95) (tabela 36).

Na empresa de controlo de tráfego, não se registam subescalas com valores críticos. As subescalas com a melhor pontuação foram (tabela 35): a transparência do papel laboral desempenhado (4,20), a comunidade social no trabalho (4,03), a confiança vertical (3,71), a auto-eficácia (3,96) e o significado do trabalho (4,11) (tabela 36).

Na amostra global, também não se observaram subescalas com valores críticos. As subescalas com a melhor pontuação foram (tabela 35): a transparência do papel laboral desempenhado (4,20), as recompensas (3,71); a comunidade social no trabalho (4,01), a confiança vertical (3,76), a auto-eficácia (4,01) e o significado do trabalho (4,01) (tabela 36).

As duas empresas mostraram diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, para as subescalas: influencia no trabalho, previsibilidade, recompensas, apoio social de colegas e superiores, qualidade de liderança, justiça e respeito, satisfação no trabalho (tabela 36).

Tabela 36: Classificação das subescalas do COPSOQ, em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor.

Subescalas	Emp. Municipal		Emp. Controle de tráfego		Amostra global		t	p
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão		
Influência no trabalho	2,73	0,89	2,48	0,72	2,63	0,83	-2,54	0,012
Possibilidade de desenvolvimento	3,63	0,98	3,49	0,74	3,58	0,90	-1,30	0,194
Previsibilidade	3,40	0,99	2,85	0,77	3,19	0,95	-4,85	0,000
Transparência do papel laboral desempenhado	4,20	0,74	4,20	0,75	4,20	0,75	0,05	0,963
Recompensas	3,88	0,92	3,42	0,91	3,71	0,94	-3,92	0,000
Apoio social de colegas	3,50	0,77	3,29	0,66	3,43	0,74	-2,58	0,011
Apoio social de superiores	3,35	0,94	2,52	0,86	3,04	0,99	-7,42	0,000
Comunidade social no trabalho	4,00	0,85	4,03	0,70	4,01	0,79	0,11	0,915
Qualidade da liderança	3,79	0,93	3,09	0,79	3,53	0,94	-6,30	0,000
Confiança vertical	3,80	0,77	3,71	0,72	3,76	0,75	-1,24	0,217
Justiça e respeito	3,46	0,85	3,14	0,77	3,34	0,84	-3,41	0,001
Auto-eficácia	4,02	0,67	3,96	0,63	4,01	0,65	-0,82	0,415
Significado do trabalho	3,95	0,76	4,11	0,60	4,01	0,71	1,81	0,071
Compromisso face ao local de trabalho	3,32	0,96	3,50	0,81	3,39	0,91	1,76	0,080
Satisfação no trabalho	3,54	0,83	3,17	0,66	3,40	0,79	-3,56	0,000

3.2. Classificação das subescalas do COPSOQ em função das características sócio-demográficas

Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade

Analísaram-se as subescalas do COPSOQ em função dos dois grupos etários, até aos 44 anos e a partir dos 45 anos.

Para as subescalas em que o valor mais alto corresponde pior valor, na empresa municipal existem diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, para as subescalas: “confiança horizontal”, “saúde em geral” e “problemas em dormir” (tabela 37). O grupo com idade superior a 45 anos apresenta piores valores de “confiança horizontal” e “problemas em dormir”. O grupo com idade inferior a 45 anos tem uma pior percepção da sua saúde. O grupo etário com mais de 45 anos apresentou piores resultados “as exigências cognitivas”. O grupo com menos de 45 anos apresentou piores valores a “saúde geral” (tabela 37).

Na empresa de controlo de tráfego, registaram-se diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, nas subescalas: “conflitos trabalho/família”, “problemas em dormir” e “burnout” (tabela 37). No grupo de idade inferior a 45 anos registaram-se piores resultados nos “conflitos trabalho/família”, “problemas em dormir” e “burnout”. Em ambos os grupos de idade foram registados piores resultados nas subescalas: as exigências cognitivas (3,83; 3,90) e “insegurança laboral” (4,30; 4,13) (tabela 38).

A amostra global mostrou diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, para as subescalas: “Ritmo de trabalho” e “saúde geral” (tabela 39). O grupo com idade inferior a 45 anos tem uma pior percepção da sua saúde e do ritmo de trabalho. Em ambos os grupos etários, as subescalas com piores resultados foram as “exigências cognitivas” (3,67;3,81) e a “insegurança laboral” (3,81;3,80) (tabela 39).

Tabela 37: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.

Subescalas	<45 anos				≥ 45 anos				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Exigências quantitativas	99	2,00	2,22	0,71	73	2,33	2,34	0,92	-0,98	0,327
Ritmo de trabalho	101	3,00	3,11	0,93	78	3,00	2,94	0,89	1,27	0,209
Exigências cognitivas	101	3,67	3,60	0,84	77	4,00	3,74	0,86	-1,15	0,252
Exigências emocionais	99	3,00	3,02	1,13	76	3,00	3,20	1,13	-1,03	0,307
Conflitos laborais	101	3,00	2,88	0,69	77	2,67	2,81	0,73	0,74	0,459
Confiança horizontal	99	2,33	2,38	0,767	75	2,67	2,64	0,76	-2,16	0,032
Insegurança laboral	102	4,00	3,57	1,38	77	4,00	3,55	1,39	0,98	0,912
Saúde Geral	102	4,00	3,74	0,87	77	3,00	3,42	0,85	2,47	0,015
Conflitos trabalho/família	102	2,00	2,11	0,97	77	2,33	2,28	0,92	-1,18	0,239
Problemas em dormir	101	2,00	2,08	1,05	77	2,50	2,63	1,04	-3,45	0,001
Burnout	101	2,00	2,46	1,11	77	2,00	2,44	1,01	0,09	0,932
Stress	101	2,50	2,58	1,03	74	2,50	2,65	0,86	-4,37	0,663
Sintomas depressivos	101	2,00	2,24	0,97	77	2,50	2,37	0,95	-0,88	0,383
Comportamentos ofensivos	102	1,00	1,18	0,35	77	1,00	1,29	0,66	-1,47	0,144

Tabela 38: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa de controle de tráfego.

Subescalas	< 45 anos				≥45 anos				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Exigências quantitativas	55	2,00	1,89	0,61	61	2,00	1,96	0,58	-0,62	0,539
Ritmo de trabalho	49	3,00	2,88	0,90	60	3,00	2,58	0,93	1,67	0,098
Exigências cognitivas	50	4,00	3,83	0,67	61	4,00	3,90	0,54	-0,61	0,545
Exigências emocionais	50	3,00	2,80	1,18	61	3,00	2,90	0,98	-0,48	0,620
Conflitos laborais	50	3,00	2,91	0,61	62	3,00	2,80	0,57	1,05	0,296
Confiança horizontal	49	2,33	2,31	0,63	61	2,33	2,37	0,63	-0,49	0,623
Insegurança laboral	50	5,00	4,30	1,07	61	5,00	4,13	1,18	0,78	0,436
Saúde Geral	50	4,00	3,46	0,81	62	3,00	3,29	0,86	1,07	0,289
Conflitos trabalho/família	50	3,00	3,03	0,99	61	2,67	2,59	1,04	2,28	0,025
Problemas em dormir	50	2,50	2,72	0,94	62	2,00	2,32	1,08	2,05	0,042
Burnout	50	3,00	2,65	0,87	61	2,00	2,21	0,84	2,68	0,009
Stress	50	2,50	2,50	0,80	62	2,00	2,23	0,83	1,77	0,079
Sintomas depressivos	49	2,50	2,39	0,74	61	2,00	2,11	0,79	1,91	0,059
Comportamentos ofensivos	50	1,00	1,09	0,23	61	1,00	1,07	0,14	0,32	0,751

Tabela 39: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na amostra global.

Subescalas	<45 anos				≥45 anos				t	p
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Exigências quantitativas	149	2,00	2,11	0,69	134	2,00	2,16	0,80	-0,66	0,509
Ritmo de trabalho	150	3,00	3,03	0,92	138	3,00	2,78	0,92	2,31	0,022
Exigências cognitivas	151	3,67	3,67	0,79	138	4,00	3,81	0,73	-1,54	0,126
Exigências emocionais	149	3,00	2,94	1,15	137	3,00	3,07	1,07	-0,91	0,366
Conflitos laborais	151	3,00	2,89	0,66	139	2,67	2,80	0,66	1,19	0,233
Confiança horizontal	148	2,33	2,36	0,72	136	2,67	2,51	0,71	0,62	0,068
Insegurança laboral	152	4,00	3,81	1,33	138	4,00	3,80	1,33	0,03	0,975
Saúde Geral	152	4,00	3,64	0,86	139	3,00	3,36	0,85	2,84	0,005
Conflitos trabalho/família	152	2,33	2,41	1,07	138	2,33	2,42	0,99	-0,03	0,978
Problemas em dormir	151	2,00	2,29	1,06	139	2,50	2,49	1,06	-1,59	0,113
Burnout	151	2,50	2,52	1,04	138	2,00	2,34	0,94	1,53	0,125
Stress	151	2,50	2,56	0,96	136	2,50	2,45	0,86	0,926	0,355
Sintomas depressivos	150	2,00	2,29	0,90	138	2,00	2,25	0,89	0,34	0,731
Comportamentos ofensivos	152	1,00	1,15	0,32	138	1,00	1,19	0,51	-0,96	0,340

Nas subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor, na empresa municipal encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nas subescalas: “influência no trabalho” e no “apoio social de colegas” (tabela 40). Os trabalhadores com mais de 45 anos tiveram melhores resultados na “influência no trabalho”. O grupo com menos de 45 anos apresentou melhores resultados no “apoio social de colegas”.

Na empresa de controlo de tráfego encontraram-se diferenças estatisticamente significativas nas subescalas: “recompensas”, “comunidade social no trabalho”, “qualidade de liderança”, “confiança vertical” e “justiça e respeito” (tabela 40). O grupo de idade com mais de 45 anos apresentou melhores valores para as subescalas: das “recompensas”, “comunidade social no trabalho”, “qualidade de liderança”, “confiança vertical”, “justiça e respeito” (tabela 41).

Na amostra global, observaram-se diferenças estatisticamente significativas na subescala do “significado do trabalho” (tabela 42). Os trabalhadores com mais de 45 anos apresentaram melhores resultados na perceção do seu trabalho.

Tabela 40: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.

Subescalas	<45 anos				≥45 anos				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Influência no trabalho	96	2,63	2,57	0,88	73	3,00	2,85	0,86	-2,07	0,040
Possibilidade de desenvolvimento	100	3,67	3,64	0,98	77	3,67	3,56	1,01	0,56	0,574
Previsibilidade	101	3,5	3,41	0,98	78	3,50	3,38	1,00	0,14	0,886
Transparência do papel laboral desempenhado	100	4,00	4,15	0,74	75	4,33	4,23	0,77	-0,71	0,481
Recompensas	99	4,00	3,92	0,88	77	4,00	3,81	0,99	0,72	0,470
Apoio social de colegas	100	3,67	3,62	0,68	77	3,33	3,34	0,84	2,45	0,015
Apoio social de superiores	100	3,33	3,43	0,91	75	3,00	3,18	0,90	1,77	0,079
Comunidade social no trabalho	100	4,00	4,04	0,79	77	4,00	3,91	0,91	0,99	0,325
Qualidade da liderança	100	4,00	3,76	0,96	73	4,00	3,77	0,90	-0,11	0,914
Confiança vertical	99	4,00	3,88	0,68	73	3,67	3,66	0,86	1,88	0,063
Justiça e respeito	99	3,33	3,48	0,80	76	3,33	3,42	0,88	0,49	0,629
Auto-eficácia	100	4,00	4,01	0,56	77	4,00	4,04	0,81	0,28	0,778
Significado do trabalho	101	4,00	3,83	0,81	78	4,00	4,02	0,67	-1,67	0,098
Compromisso face ao local de trabalho	100	3,00	3,26	0,97	77	3,50	3,27	0,92	-0,09	0,930
Satisfação no trabalho	99	3,50	3,43	0,87	77	3,5	3,59	0,80	-1,25	0,213

Tabela 41: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.

Subescalas	<45 anos				≥45 anos				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Influência no trabalho	50	2,25	2,40	0,71	61	2,50	2,56	0,73	-1,18	0,239
Possibilidade de desenvolvimento	50	3,33	3,48	0,74	61	3,33	3,50	0,75	-0,12	0,904
Previsibilidade	50	3,00	2,86	0,65	62	2,50	2,84	0,86	0,15	0,885
Transparência do papel laboral desempenhado	50	4,33	4,07	0,86	61	4,33	4,30	0,64	-1,64	0,104
Recompensas	49	3,33	3,19	0,87	58	3,67	3,61	0,91	-2,46	0,015
Apoio social de colegas	50	3,00	3,25	0,67	61	3,33	3,33	0,65	-0,69	0,492
Apoio social de superiores	49	2,33	2,46	0,86	59	2,67	2,58	0,86	-0,73	0,469
Comunidade social no trabalho	49	4,00	3,83	0,72	61	4,33	4,20	0,65	-2,82	0,006
Qualidade da liderança	50	3,00	2,90	0,76	58	3,25	3,25	0,77	-2,42	0,017
Confiança vertical	48	3,50	3,49	0,68	61	4,00	3,87	0,72	-2,82	0,006
Justiça e respeito	50	3,00	2,97	0,78	62	3,17	3,28	0,75	-2,16	0,033
Auto-eficácia	50	4,00	3,87	0,60	61	4,00	4,04	0,64	-1,43	0,154
Significado do trabalho	50	4,00	4,03	0,61	61	4,00	4,17	0,59	-1,30	0,197
Compromisso face ao local de trabalho	50	3,50	3,51	0,82	61	3,50	3,49	0,81	0,12	0,907
Satisfação no trabalho	50	3,00	3,09	0,67	60	3,25	3,23	0,65	-1,17	0,244

Tabela 42: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da idade, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na amostra global.

Subescalas	<45 anos				≥45 anos				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Influência no trabalho	146	2,50	2,51	0,83	134	2,75	2,72	0,81	-2,11	0,360
Possibilidade de desenvolvimento	150	3,67	3,59	0,91	138	3,67	3,53	0,90	0,54	0,591
Previsibilidade	151	3,00	3,23	0,92	140	3,00	3,14	0,98	0,74	0,460
Transparência do papel laboral desempenhado	150	4,00	4,12	0,78	136	4,33	4,26	0,71	-1,58	0,115
Recompensas	148	3,67	3,68	0,94	135	4,00	3,73	0,96	-0,47	0,640
Apoio social de colegas	150	3,67	3,50	0,70	138	3,33	3,34	0,76	1,86	0,065
Apoio social de superiores	149	3,00	3,11	1,00	134	3,00	2,92	0,93	1,67	0,097
Comunidade social no trabalho	149	4,00	3,97	0,77	138	4,00	4,04	0,81	-0,72	0,470
Qualidade da liderança	150	3,50	3,47	0,98	131	3,75	3,54	0,88	-0,66	0,511
Confiança vertical	147	3,67	3,76	0,70	134	3,67	3,76	0,80	-0,04	0,968
Justiça e respeito	149	3,33	3,31	0,82	138	3,33	3,36	0,82	-0,50	0,617
Auto-eficácia	150	4,00	3,96	0,58	138	4,00	4,04	0,74	-0,99	0,325
Significado do trabalho	151	4,00	3,89	0,75	139	4,00	4,09	0,64	-2,33	0,020
Compromisso face ao local de trabalho	150	3,50	3,34	0,93	138	3,50	3,37	0,88	-0,25	0,806
Satisfação no trabalho	149	3,25	3,32	0,82	137	3,50	3,43	0,76	-1,27	0,205

Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género

Foram estudadas as subescalas do COPSOQ em função da variável género. Nas subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior valor, na empresa municipal encontraram-se diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, nas subescalas: “exigências quantitativas”, “burnout” e “comportamentos ofensivos” (tabela 43). O género masculino apresentou piores resultados nas “exigências quantitativas” e nos

“comportamentos ofensivos”. As mulheres apresentaram resultados mais baixos no “burnout”. A subescala em que ambos os grupos apresentaram valores críticos foi “exigências cognitivas”.

Tabela 43: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do gênero, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.

Subescalas	Feminino				Masculino				t	p
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Exigências quantitativas	87	2	2,14	0,73	86	2,33	2,44	0,84	-2,54	0,012
Ritmo de trabalho	92	3	3,08	0,93	90	3,00	3,02	0,94	0,39	0,697
Exigências cognitivas	91	3,67	3,70	0,81	89	3,67	3,66	0,88	0,35	0,727
Exigências emocionais	91	3	3,11	1,15	87	3,00	3,17	1,14	-0,36	0,717
Conflitos de papéis laborais	92	2,67	2,88	0,70	88	3,00	2,82	0,73	0,62	0,536
Confiança horizontal	89	2,33	2,47	0,71	86	2,67	2,53	0,79	-0,59	0,559
Insegurança laboral	93	4,00	3,56	1,36	89	4,00	3,56	1,36	-0,01	0,989
Saúde Geral	93	4,00	3,62	0,91	89	3,00	3,56	0,84	0,48	0,634
Conflitos trabalho/família	93	2,00	2,11	0,97	89	2,33	2,33	0,95	-1,53	0,127
Problemas em dormir	92	2,5	2,43	1,11	89	2,00	2,24	1,04	1,21	0,229
Burnout	93	2,5	2,62	1,13	88	2,00	2,26	0,97	2,27	0,024
Stress	91	2,5	2,73	1,01	87	2,50	2,47	0,85	1,81	0,072
Sintomas depressivos	93	2	2,33	1,02	88	2,00	2,23	0,88	0,67	0,504
Comportamentos ofensivos	93	1,00	1,12	0,20	89	1,00	1,33	0,68	-2,98	0,003

Tabela 44: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.

Subescalas	Feminino				Masculino				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Exigências quantitativas	1	2,00	2,00	--	100	2,00	1,91	0,59	0,16	0,876
Ritmo de trabalho	1	1,00	1,00	--	99	3,00	2,75	0,92	-1,89	0,061
Exigências cognitivas	1	2,33	2,33	--	101	4,00	3,87	0,57	-2,67	0,009
Exigências emocionais	1	1,00	1,00	--	101	3,00	2,87	1,07	-1,73	0,086
Conflitos de papéis laborais	1	1,67	1,67	--	101	3,00	2,88	0,59	-2,06	0,42
Confiança horizontal	1	2,67	2,67	--	99	2,33	2,34	0,63	0,52	0,607
Insegurança laboral	1	4,00	4,00	--	100	5,00	4,27	1,07	-0,25	0,803
Saúde Geral	1	4,00	4,00	--	101	3,00	3,37	0,86	0,74	0,464
Conflitos trabalho/família	1	2,00	2,00	--	100	2,83	2,82	1,04	-0,79	0,431
Problemas em dormir	1	2,00	2,00	--	101	2,50	2,57	1,03	-0,55	0,583
Burnout	1	4,00	4,00	--	100	2,50	2,44	0,88	1,77	0,079
Stress	1	3,00	3,00	--	101	2,50	2,38	0,83	0,75	0,457
Sintomas depressivos	1	3,50	3,50	--	99	2,50	2,25	0,78	1,60	0,113
Comportamentos ofensivos	1	1,00	1,00	--	100	1,00	1,08	0,19	-0,43	0,669

A amostra global demonstrou diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, nas subescalas: “conflitos trabalho/família”; “burnout” e “stress” (tabela 45). Para a subescala “conflito trabalho/família” apesar dos resultados serem positivos, os homens apresentaram valores piores. Nas subescalas de “burnout” e “stress” apesar dos resultados serem também positivos, as mulheres apresentaram piores resultados. As subescalas que apresentaram piores valores foram: as “exigências cognitivas” em ambos os géneros (3,69;3,78) e a “insegurança laboral” apenas no género masculino (3,92) (tabela 45).

Tabela 45: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do gênero, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na amostra global.

Subescalas	Feminino				Masculino				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Exigências quantitativas	88	2,00	2,14	0,73	196	2,00	2,15	0,76	-0,16	0,876
Ritmo de trabalho	93	3,00	3,05	0,95	198	3,00	2,86	0,93	1,61	0,108
Exigências cognitivas	92	3,67	3,69	0,82	199	3,67	3,78	0,74	-0,96	0,339
Exigências emocionais	92	3,00	3,09	1,16	197	3,00	3,01	1,10	0,58	0,564
Conflitos de papéis laborais	93	2,67	2,87	0,70	199	3,00	2,94	0,65	0,36	0,720
Confiança horizontal	90	2,50	2,47	0,71	195	2,33	2,42	0,71	0,51	0,610
Insegurança laboral	94	4,00	3,56	1,35	199	4,00	3,92	1,28	-2,18	0,300
Saúde Geral	94	4,00	3,63	0,90	200	3,00	3,45	0,84	1,65	0,101
Conflitos trabalho/família	94	2,00	2,11	0,96	199	2,67	2,59	1,03	-3,81	0,000
Problemas em dormir	93	2,50	2,43	1,10	200	2,50	2,39	1,04	0,32	0,750
Burnout	94	2,50	2,63	1,14	198	2,00	2,34	0,91	2,39	0,017
Stress	92	2,50	2,73	1,00	198	2,50	2,40	0,84	2,92	0,004
Sintomas depressivos	94	2,00	2,34	1,02	197	2,00	2,23	0,82	1,03	0,305
Comportamentos ofensivos	94	1,00	1,11	0,20	199	1,00	1,19	0,49	-1,51	0,132

Nas subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor, na empresa municipal não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre os gêneros (tabela 46).

No gênero feminino as melhores médias foram encontradas nas subescalas: “transparência do papel laboral” (4,28), a “auto-eficácia” (4,05) e o “significado do trabalho” (4,00). Para o gênero masculino as subescalas com melhor pontuação foram: “transparência do papel laboral” (4,10); “comunidade social no trabalho” (4,10) e a “auto-eficácia” (4,04) (tabela 46).

Tabela 46: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do gênero, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.

Subescalas	Feminino				Masculino				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Influência no trabalho	86	2,75	2,65	0,85	84	2,75	2,84	0,91	-1,4	0,165
Possibilidade de desenvolvimento	91	3,67	3,62	0,93	88	3,67	3,70	1,03	-0,51	0,613
Previsibilidade	92	3,5	3,52	0,85	90	3,5	3,29	1,11	1,52	0,131
Transparência do papel laboral	91	4,33	4,28	0,59	87	4,33	4,10	0,88	1,57	0,119
Recompensas	89	4,00	3,97	0,78	88	4,00	3,81	1,01	1,18	0,240
Apoio social de colegas	91	3,67	3,56	0,80	89	3,67	3,49	0,71	0,62	0,538
Apoio social de superiores	91	3,33	3,44	0,95	85	3,00	3,27	0,89	1,22	0,224
Comunidade social no trabalho	92	4	3,95	0,77	88	4,33	4,10	0,86	-1,26	0,211
Qualidade da liderança	88	4	3,89	0,91	86	4,00	3,71	0,92	1,26	0,211
Confiança vertical	89	4,00	3,90	0,68	84	3,67	3,69	0,79	1,97	0,051
Justiça e respeito	90	3,33	3,51	0,74	87	3,33	3,42	0,89	0,79	0,428
Auto-eficácia	92	4,00	4,05	0,57	88	4,00	4,04	0,69	0,15	0,877
Significado do trabalho	92	4,00	4,00	0,78	90	4,00	3,88	0,74	1,05	0,296
Compromisso face ao local de trabalho	93	3,50	3,34	0,98	87	3,00	3,26	0,93	0,52	0,604
Satisfação no trabalho	91	3,75	3,55	0,86	88	3,5	3,53	0,78	0,19	0,846

Tabela 47: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.

Subescalas	Feminino				Masculino				t	p
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Influência no trabalho	1	2,00	2,00	--	101	2,50	2,47	0,72	-0,65	0,518
Possibilidade de desenvolvimento	1	3,00	3,00	--	101	3,33	3,48	0,76	-0,63	0,530
Previsibilidade	1	3,00	3,00	--	101	4,33	3,43	0,91	0,219	0,827
Transparência do papel laboral	1	4,33	4,33	--	101	4,33	4,19	0,76	0,189	0,850
Recompensas	1	2,33	2,33	--	98	3,50	3,43	0,91	-1,19	0,236
Apoio social de colegas	1	3,00	3,00	--	100	3,00	3,26	0,66	-0,39	0,698
Apoio social de superiores	1	1,33	1,33	--	97	2,33	2,52	0,86	-1,37	0,174
Comunidade social no trabalho	1	3,00	3,00	--	99	4,00	4,01	0,69	-1,46	0,148
Qualidade da liderança	1	2,75	2,75	--	98	3,00	3,08	0,69	-0,43	0,672
Confiança vertical	1	3,67	3,67	--	98	3,67	3,67	0,71	-0,01	0,992
Justiça e respeito	1	3,00	3,00	--	101	3,00	3,11	0,77	-0,15	0,882
Auto-eficácia	1	3,50	3,50	--	100	4,00	3,97	0,66	-0,71	0,482
Significado do trabalho	1	4,00	4,00	--	100	4,00	4,09	0,61	-0,15	0,879
Compromisso face ao local de trabalho	1	2,50	2,50	--	100	3,50	3,53	0,79	-1,29	0,201
Satisfação no trabalho	1	3,00	3,00	--	99	3,25	3,17	0,67	-0,26	0,797

Na amostra global observaram-se diferenças estatisticamente significativas nas subescalas: “previsibilidade”; “recompensas”; “apoio social de superiores”; “qualidade de liderança”; “confiança vertical”; “justiça e respeito” e “satisfação no trabalho” (tabela 48). Para a subescala “previsibilidade”; “recompensas”; “qualidade de liderança”; “confiança vertical” e “justiça e respeito”, as mulheres apresentaram melhores valores. Na subescala de “apoio social de superiores” apesar dos resultados serem positivos, as mulheres apresentaram piores resultados.

Tabela 48: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do género, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na amostra global.

Subescalas	Feminino				Masculino				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Influência no trabalho	87	2,75	2,65	0,84	194	2,63	2,64	0,83	0,05	0,964
Possibilidade de desenvolvimento	92	3,67	3,62	0,92	198	3,67	3,58	0,89	0,28	0,780
Previsibilidade	93	3,50	3,51	0,85	201	3,00	3,05	0,96	3,98	0,000
Transparência do papel laboral	92	4,33	4,28	0,58	197	4,33	4,15	0,81	1,32	0,186
Recompensas	90	4,00	3,95	0,80	194	3,67	3,60	0,97	2,96	0,003
Apoio social de colegas	92	3,67	3,55	0,80	199	3,33	3,38	0,69	1,87	0,063
Apoio social de superiores	92	3,33	3,41	0,97	192	3,00	3,86	0,94	4,61	0,000
Comunidade social no trabalho	93	4,00	3,94	0,77	197	4,00	4,07	0,77	-1,36	0,175
Qualidade da liderança	89	4,00	3,87	0,91	193	3,25	3,37	0,91	4,35	0,000
Confiança vertical	90	4,00	3,90	0,68	192	3,67	3,70	0,75	2,21	0,028
Justiça e respeito	91	3,33	3,51	0,74	198	3,33	3,26	0,84	2,42	0,016
Auto-eficácia	93	4,00	4,05	0,57	198	4,00	4,00	0,66	0,61	0,542
Significado do trabalho	93	4,00	4,00	0,78	200	4,00	4,01	0,68	-0,09	0,923
Compromisso face ao local de trabalho	94	3,50	3,33	0,98	197	3,50	3,40	0,87	-0,63	0,532
Satisfação no trabalho	92	3,75	3,55	0,85	197	3,25	3,33	0,74	2,22	0,027

Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil

Foram estudadas as subescalas do COPSOQ em função do estado civil. Para subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior valor, na empresa municipal verificaram-se diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, nas subescalas: “exigências cognitivas”, “conflitos trabalho/família” e “problemas em dormir” (tabela 49). O grupo dos casados/união de facto apresentaram valores críticos nas “exigências cognitivas” e também piores valores nos “conflitos trabalho/família” e “problemas em dormir”. No grupo dos solteiros/divorciados a subescala com pior valor foi a “saúde geral” (tabela 49).

Tabela 49: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.

Subescalas	Solteiros/Divorciados				Casados/União de facto				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Exigências quantitativas	65	2,00	2,20	0,79	107	2,33	2,37	0,78	-1,39	0,167
Ritmo de trabalho	67	3,00	3,03	0,85	105	3,00	3,06	0,97	-0,19	0,851
Exigências cognitivas	67	3,67	3,49	0,87	103	3,67	3,79	0,81	-2,24	0,026
Exigências emocionais	66	3,00	2,91	1,03	103	3,00	3,23	1,20	-1,81	0,073
Conflitos de papéis laborais	67	2,67	2,73	0,69	104	3,00	2,91	0,71	-1,67	0,100
Confiança horizontal	65	2,33	2,36	0,70	102	2,67	2,57	0,79	-1,68	0,095
Insegurança laboral	67	4,00	3,43	1,44	105	4,00	3,65	1,33	-1,00	0,318
Saúde Geral	67	4,00	3,74	0,82	105	4,00	3,49	0,89	1,93	0,055
Conflitos trabalho/família	67	1,67	1,91	0,90	105	2,33	2,43	0,97	-3,47	0,001
Problemas em dormir	66	2,00	1,99	0,96	105	2,5	2,49	1,06	-3,11	0,002
Burnout	66	2,00	2,28	0,99	105	2,5	2,57	1,1	-1,73	0,086
Stress	66	2,25	2,45	0,99	103	2,5	2,69	0,92	-1,63	0,105
Sintomas depressivos	66	2,00	2,17	0,92	105	2,00	2,33	0,99	-1,05	0,295
Comportamentos ofensivos	67	1,00	1,13	0,25	105	1,00	1,29	0,62	-1,94	0,054

Na empresa de controlo de tráfego observaram-se diferenças estatisticamente significativas, na subescala da confiança horizontal (tabela 50). O grupo dos casados/união de facto apresentaram piores resultados na “confiança horizontal” (tabela 50).

Tabela 50: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.

Subescalas	Solteiros/Divorciados				Casados/União de facto				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Exigências quantitativas	29	1,67	1,89	0,56	79	2,00	1,94	0,60	-0,44	0,664
Ritmo de trabalho	28	3,00	2,75	1,00	78	3,00	2,69	0,90	0,28	0,779
Exigências cognitivas	29	3,67	3,72	0,53	79	4,00	3,95	0,60	-1,74	0,084
Exigências emocionais	29	2,00	2,59	1,18	79	3,00	2,92	1,01	-1,47	0,144
Conflitos de papéis laborais	29	3,00	2,93	0,66	80	3,00	2,81	0,57	0,92	0,358
Confiança horizontal	28	2,00	2,12	0,61	79	2,33	2,41	0,63	-2,07	0,041
Insegurança laboral	29	4,00	4,03	1,21	79	5,00	4,24	1,11	-0,83	0,406
Saúde Geral	29	4,00	3,48	0,74	80	3,00	3,33	0,87	0,87	0,386
Conflitos trabalho/família	29	3,00	2,71	1,12	79	2,67	2,77	0,99	-0,25	0,805
Problemas em dormir	29	2,50	2,60	1,07	80	2,50	2,44	0,99	0,73	0,467
Burnout	29	2,00	2,24	0,81	79	2,50	2,44	0,87	-1,06	0,294
Stress	29	2,00	2,22	0,83	80	2,50	2,37	0,77	-0,85	0,400
Sintomas depressivos	29	2,00	2,03	0,73	78	2,50	2,31	0,78	-1,67	0,097
Comportamentos ofensivos	29	1,00	1,08	0,20	79	1,00	1,08	0,18	-0,04	0,970

Na amostra global, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas, nas subescalas: “exigências cognitivas”, “exigências emocionais”, “confiança horizontal”, “saúde geral”, “conflitos trabalho/família”, “problemas em dormir” e “burnout”. (tabela 51). O grupo dos casados/união de facto apresentaram piores valores nas “exigências cognitivas” e “saúde geral”. Os solteiros/divorciados apresentam piores valores nas “exigências emocionais”, na “confiança horizontal”, nos “conflitos trabalho/família”, nos “problemas em dormir” e no “burnout”. Para os solteiros/divorciados, a subescala com a pior pontuação foi a saúde geral (3,67). Nos casados/união de facto, a subescala com valores críticos foi a das exigências cognitivas (3,89) (tabela 51).

Tabela 51: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na amostra global.

Subescalas	Solteiros/Divorciados				Casados/União de facto				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Exigências quantitativas	95	2,00	2,10	0,74	182	2,00	2,17	0,74	-0,75	0,453
Ritmo de trabalho	96	3,00	2,95	0,90	188	3,00	2,89	0,96	0,51	0,612
Exigências cognitivas	97	3,67	3,57	0,79	187	4,00	3,86	0,73	-3,05	0,003
Exigências emocionais	96	3,00	2,81	1,08	187	3,00	3,11	1,12	-2,15	0,032
Conflitos de papéis laborais	97	2,67	2,78	0,69	189	3,00	2,87	0,65	-1,10	0,272
Confiança horizontal	94	2,33	2,29	0,68	185	2,67	2,50	0,73	-2,29	0,023
Insegurança laboral	97	4,00	3,60	1,39	189	4,00	3,91	1,26	-1,85	0,065
Saúde Geral	97	4,00	3,67	0,80	1,90	3,00	3,42	0,87	2,40	0,017
Conflitos trabalho/família	97	2,00	2,15	1,03	1,89	2,67	2,55	0,99	-3,17	0,002
Problemas em dormir	96	2,00	2,17	1,03	1,90	2,50	2,48	1,03	-2,42	0,016
Burnout	96	2,00	2,26	0,93	189	2,50	2,50	1,01	-1,97	0,050
Stress	96	2,00	2,38	0,94	187	2,50	2,55	0,86	-1,58	0,116
Sintomas depressivos	96	2,00	2,13	0,86	188	2,50	2,32	0,90	-1,77	0,078
Comportamentos ofensivos	97	1,00	1,11	0,23	189	1,00	1,19	0,49	-1,52	0,130

Nas subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor, na empresa municipal não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos do estado civil (tabela 51). No grupo dos solteiros/divorciados, destacam-se as subescalas com melhor pontuação: a transparência do papel laboral (4,24) e a auto-eficácia (4,11). Para o grupo dos casados/união de facto as subescalas com melhor pontuação foram: a transparência do papel laboral (4,13) e a comunidade social do trabalho (4,07) (tabela 52).

Tabela 52: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.

Subescalas	Solteiros/Divorciados				Casados/União de facto				t	p
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Influência no trabalho	62	2,5	2,60	0,82	99	2,75	2,82	0,91	-1,56	0,117
Possibilidade de desenvolvimento	66	3,67	3,57	1,06	103	3,67	3,71	0,92	-0,92	0,361
Previsibilidade	67	3,5	3,45	0,93	105	3,5	3,33	1,03	0,77	0,444
Transparência do papel laboral	66	4,33	4,24	0,74	104	4,33	4,13	0,77	0,86	0,390
Recompensas	66	4,00	3,79	0,94	103	4,00	3,92	0,88	-0,88	0,378
Apoio social de colegas	67	3,67	3,42	0,84	103	3,67	3,56	0,71	-1,16	0,249
Apoio social de superiores	66	3,33	3,33	0,96	101	3,33	3,37	0,89	-0,31	0,759
Comunidade social no trabalho	65	4,00	3,96	0,85	105	4,00	4,07	0,79	-0,87	0,388
Qualidade da liderança	65	4,00	3,73	0,94	100	4,00	3,81	0,89	-0,5	0,616
Confiança vertical	64	3,67	3,83	0,75	101	3,67	3,77	0,74	0,52	0,607
Justiça e respeito	66	3,33	3,42	0,81	101	3,67	3,49	0,81	-0,57	0,572
Auto-eficácia	66	4,00	4,11	0,57	104	4,00	3,99	0,67	1,16	0,247
Significado do trabalho	66	4,00	3,89	0,74	106	4,00	3,92	0,79	-0,27	0,789
Compromisso face ao local de trabalho	65	3,00	3,19	1,01	105	3,5	3,33	0,94	-0,89	0,374
Satisfação no trabalho	65	3,5	3,45	0,80	104	3,63	3,55	0,81	-0,79	0,433

Na empresa de controlo de tráfego não se registaram diferenças estatisticamente significativas. Para ambos os grupos apresentaram as subescalas com melhor pontuação foram a transparência do papel laboral (4,36; 4,19) e o significado do trabalho (4,05; 4,15) (tabela 53).

Tabela 53: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa de controlo de tráfego.

Subescalas	Solteiros/Divorciados				Casados/União de facto				<i>t</i>	<i>p</i>
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Influência no trabalho	29	2,50	2,42	0,77	79	2,50	2,50	0,70	-0,48	0,633
Possibilidade de desenvolvimento	29	3,33	3,48	0,69	79	3,67	3,54	0,73	-0,34	0,735
Previsibilidade	29	3,00	2,88	0,82	80	2,50	2,83	0,75	0,33	0,745
Transparência do papel laboral	29	4,33	4,36	0,60	79	4,33	4,19	0,71	1,15	0,254
Recompensas	28	3,33	3,36	0,96	76	3,67	3,46	0,89	-0,54	0,593
Apoio social de colegas	29	3,33	3,31	0,65	79	3,00	3,31	0,66	-0,01	0,989
Apoio social de superiores	28	2,67	2,52	0,80	77	2,33	2,54	0,88	-0,07	0,946
Comunidade social no trabalho	28	4,00	3,98	0,62	79	4,00	4,09	0,69	-0,79	0,430
Qualidade da liderança	29	3,25	3,18	0,71	76	3,00	3,07	0,82	0,63	0,530
Confiança vertical	27	3,67	3,70	0,68	79	3,67	3,75	0,70	-0,31	0,761
Justiça e respeito	29	3,00	3,08	0,76	80	3,00	3,17	0,77	-0,54	0,589
Auto-eficácia	29	4,00	3,93	0,62	79	4,00	3,99	0,63	-0,46	0,648
Significado do trabalho	29	4,00	4,05	0,62	79	4,00	4,15	0,62	-0,78	0,439
Compromisso face ao local de trabalho	29	3,50	3,31	0,93	79	3,50	3,58	0,75	-1,53	0,130
Satisfação no trabalho	29	3,00	3,16	0,64	78	3,13	3,19	0,66	-0,26	0,795

A amostra global não mostrou diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos do estado civil (tabela 54). Em nenhuma subescala foram registados resultados críticos.

Tabela 54: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do estado civil, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na amostra global.

Subescalas	Solteiros/Divorciados				Casados/União de facto				t	p
	N	Mediana	Média	DP	N	Mediana	Média	DP		
Influência no trabalho	92	2,50	2,56	0,81	182	2,75	2,67	0,84	-1,10	0,271
Possibilidade de desenvolvimento	96	3,67	3,56	0,96	186	3,67	3,63	0,84	-0,68	0,499
Previsibilidade	97	3,50	3,29	0,94	190	3,00	3,12	0,94	1,52	0,131
Transparência do papel laboral	96	4,33	4,28	0,70	188	4,33	4,16	0,74	1,30	0,195
Recompensas	95	4,00	3,68	0,97	182	4,00	3,74	0,91	-0,50	0,616
Apoio social de colegas	97	3,33	3,39	0,78	186	3,33	3,46	0,70	-0,83	0,406
Apoio social de superiores	95	3,00	3,09	0,98	182	3,00	3,01	0,97	0,61	0,544
Comunidade social no trabalho	94	4,00	3,97	0,78	188	4,00	4,09	0,74	-1,21	0,229
Qualidade da liderança	95	3,75	3,57	0,91	179	3,00	3,50	0,93	0,60	0,547
Confiança vertical	92	3,67	3,80	0,72	183	3,67	3,77	0,72	0,29	0,772
Justiça e respeito	96	3,33	3,32	0,81	186	3,33	3,35	0,81	-0,28	0,781
Auto-eficácia	96	4,00	4,06	0,59	188	4,00	4,00	0,66	0,82	0,414
Significado do trabalho	96	4,00	3,95	0,69	190	4,00	4,02	0,73	-0,84	0,403
Compromisso face ao local de trabalho	95	3,50	3,23	0,98	189	3,50	3,43	0,87	-1,75	0,081
Satisfação no trabalho	95	3,25	3,38	0,78	187	3,50	3,41	0,77	-0,39	0,696

Classificação das subescalas do COPSOQ em função do tipo de serviço e da função desempenhada

Por tipo de serviço foi registada a presença de vários fatores críticos relativamente ao risco psicossocial. Para as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado (tabela 57), os serviços que apresentaram subescalas com valores críticos, encontram-se representados na tabela 55.

Tabela 55: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do serviço, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado.

	Subescalas			
	Exigências cognitivas	Confiança horizontal	Insegurança laboral	Saúde geral
Tipo de Serviço	Divisão de Aprovisionamento (3,72)		Divisão de aprovisionamento (4,17)	Divisão de aprovisionamento (4,00)
	Auditoria e apoio jurídico (4,00)	Auditoria e apoio jurídico (3,67)		Auditoria e apoio jurídico (4,00)
	Comunicação e apoio ao cliente (3,69)		Comunicação e apoio ao cliente (3,71)	
	Recursos humanos (4,00)			Recursos humanos (3,71)
	Saneamento (3,73)		Saneamento (3,74)	
	Departamento financeiro e administrativo (3,67)		Serviços técnicos (3,73)	
	Contabilidade (3,67)		Contabilidade (4,22)	Contabilidade (4,00)
	Laboratório de análises (4,05)			Laboratório de análises (3,79)
	Informática e sistemas de informação (3,71)			Informática e sistemas de informação (4,14)
	Administrativos (3,69)			Departamento financeiro e administrativo (4,00)
				Infra-estruturas, fiscalização e manutenção (3,67)

Para as subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado (tabela 58), os serviços que apresentaram subescalas com valores críticos, encontram-se representados na tabela 56.

Tabela 56: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do serviço, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado.

	Subescalas		
	Influência no trabalho	Qualidade de liderança	Compromisso face ao local de trabalho
Tipo de Serviço	Auditoria e apoio jurídico (2,25)	Auditoria e apoio jurídico (2,00)	Auditoria e apoio jurídico (2,25)
	Comunicação e apoio ao cliente (2,07)		

Tabela 57: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do serviço, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado.

	Serv. Admi.		Aud. e Apoio Jurídico		Recursos Humanos		Dep. Comercial		Comuni. Apoio ao Cliente		Dep. Finan. e Admi.		Contabilid.		Div. De Aprovisio.		Infra-Estruturas, Fiscaliz. Manut.		Infor.a e Sist. De Infor.		Serviços Téc.		Saneamento		Lab. de análises	
Subescalas	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP
Exigências quantitativas	2,55	0,93	2,67	0,47	2,67	0,94	2,01	0,64	1,64	0,51	2,50	0,43	2,29	0,70	2,44	1,09	2,78	0,19	2,24	0,46	2,22	0,92	2,62	0,91	2,15	0,63
Ritmo de trabalho	2,88	1,17	3,00	0,00	3,57	0,98	3,31	1,02	3,14	1,29	3,25	0,96	3,00	0,50	3,17	1,17	3,00	1,00	3,43	0,53	2,58	0,67	2,84	0,92	2,85	0,38
Exigências cognitivas	3,69	1,11	4,00	0,00	4,00	0,98	3,42	0,80	3,69	1,17	3,67	0,27	3,67	0,44	3,72	0,44	3,22	0,77	3,71	0,65	3,47	1,10	3,73	0,85	4,05	0,62
Exigências emocionais	3,24	1,25	3,00	0,00	3,29	0,49	3,26	1,33	3,29	1,20	2,00	0,82	2,63	0,92	2,50	1,00	3,00	0,00	2,86	0,90	2,58	1,16	3,50	1,06	3,00	1,08
Conflitos de papéis laborais	2,82	0,76	3,50	0,71	3,10	0,96	2,78	0,73	2,83	0,85	3,00	0,72	2,85	0,77	3,11	1,13	3,11	0,19	2,71	0,41	2,64	1,00	3,02	0,59	2,69	0,67
Confiança horizontal	2,43	0,64	3,67	0,47	2,43	0,71	2,24	0,79	2,67	1,16	2,58	0,50	2,89	0,37	2,44	0,66	2,67	0,33	2,10	0,60	2,50	0,55	2,84	0,72	2,38	0,71
Insegurança laboral	3,53	1,23	1,50	0,71	2,86	1,86	3,43	1,44	3,71	1,27	3,00	1,83	4,22	1,30	4,17	1,17	3,00	1,73	3,57	1,62	3,73	1,10	3,74	1,25	3,21	1,53
Saúde Geral	3,41	0,80	4,00	0,00	3,71	1,11	3,54	0,70	3,64	1,01	4,00	0,00	4,00	0,87	4,00	1,10	3,67	1,15	4,14	1,07	3,45	0,82	3,08	0,71	3,79	0,70
Conflitos trabalho/família	2,59	1,16	2,00	1,41	2,43	0,94	2,07	1,06	2,26	0,82	1,75	0,74	1,48	0,73	1,89	0,83	2,33	1,15	2,10	1,05	2,24	0,83	2,38	0,94	2,64	0,81
Problemas em dormir	1,97	1,23	1,50	0,71	1,86	1,07	2,29	0,93	2,75	1,22	2,00	0,91	2,06	0,81	2,50	1,26	1,83	1,44	2,29	0,76	2,18	0,84	2,63	1,06	2,57	1,12
Burnout	2,65	1,11	2,00	1,41	2,43	0,84	2,51	1,11	3,07	1,30	2,00	0,41	1,78	0,71	2,25	1,47	2,50	1,32	2,14	1,07	2,23	0,88	2,53	0,98	2,57	0,87
Stress	2,88	0,84	2,25	0,35	2,71	1,07	2,46	0,96	3,11	1,30	2,25	0,50	2,31	0,70	2,25	0,99	3,17	1,53	2,64	0,85	2,40	1,10	2,65	0,82	2,71	0,83
Sintomas depressivos	2,38	0,91	2,00	0,00	2,07	1,24	2,31	1,08	2,82	0,77	1,50	0,41	1,61	0,49	2,33	0,88	2,33	1,04	2,21	0,86	2,18	0,96	2,36	0,94	2,29	0,87
Comportamentos ofensivos	1,12	0,20	1,50	0,35	1,11	0,20	1,30	0,45	1,14	0,31	1,00	0,00	1,06	0,11	1,17	0,13	1,00	0,00	1,32	0,55	1,41	1,03	1,36	0,73	1,05	0,11

Tabela 58: Classificação das subescalas do COPSOQ em função do serviço, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado.

	Serv. Admi.		Aud. e Apoio Jurídico		Recursos Humanos		Dep. Comercial		Comuni. Apoio ao Cliente		Dep. Finan. e Admi.		Contabilid.		Div. De Aprovisio.		Infra-Estruturas, Fiscaliz. Manut.		Infor.a e Sist. De Infor.		Serviços Téc.		Saneamento		Lab. de análises	
Subescalas	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP	Méd.	DP
Influência no trabalho	3,13	0,84	2,25	1,06	3,14	0,71	2,42	0,82	2,07	0,87	2,88	1,03	2,91	0,42	2,88	0,54	2,75	0,25	2,68	0,76	2,73	1,04	2,98	0,99	2,81	0,91
Possibilidade de desenvolvimento	3,43	0,98	3,33	0,47	4,00	1,07	3,32	1,01	3,10	1,14	4,08	0,42	3,44	0,44	3,56	0,91	3,00	1,00	4,19	0,88	3,52	1,29	3,79	0,99	3,95	0,86
Previsibilidade	3,76	0,85	3,25	0,35	3,79	0,76	3,27	1,02	2,82	0,77	3,25	0,87	3,39	0,70	3,25	1,04	2,67	1,53	3,36	1,28	3,33	1,13	3,29	1,09	3,81	0,52
Transparência do papel laboral	4,45	0,46	3,33	0,47	4,52	0,50	4,19	0,75	4,10	0,55	4,08	1,67	4,33	0,36	3,94	0,61	3,00	1,45	4,19	0,84	4,18	1,22	4,15	0,86	4,13	0,57
Recompensas	4,06	0,44	2,83	0,24	4,43	0,66	3,84	0,99	3,60	1,10	3,75	0,96	4,07	0,74	3,67	0,84	2,78	1,35	3,95	0,99	3,70	0,85	3,69	1,10	4,31	0,42
Apoio social de colegas	3,69	0,65	3,33	0,47	3,33	0,47	3,39	0,89	3,43	0,93	3,75	0,17	3,67	0,69	2,89	0,66	3,44	0,69	3,43	1,08	3,52	0,91	3,62	0,69	3,74	0,64
Apoio social de superiores	3,43	0,86	2,50	0,70	3,71	0,76	3,40	1,05	2,90	0,98	3,33	0,47	3,41	0,92	2,67	0,30	3,11	0,84	3,00	1,40	3,18	1,16	3,35	0,94	3,62	0,65
Comunidade social no trabalho	3,86	0,78	2,83	0,71	3,86	1,05	4,01	0,82	3,95	1,09	4,33	0,38	3,89	0,65	3,28	0,93	4,22	0,38	4,33	0,75	4,27	0,66	3,99	0,95	4,31	0,58
Qualidade da liderança	3,85	0,74	2,00	1,41	4,00	0,80	3,91	0,88	3,46	1,16	4,13	0,14	3,58	0,89	3,46	1,22	3,33	0,95	3,93	0,91	3,70	1,14	3,74	0,90	3,57	0,92
Confiança vertical	3,74	0,68	3,00	0,00	3,95	0,59	3,96	0,81	3,71	0,99	3,75	0,74	4,11	0,50	3,56	0,86	3,33	0,33	3,86	0,86	3,87	0,69	3,46	0,82	4,12	0,43
Justiça e respeito	3,73	0,70	2,50	0,71	3,62	0,59	3,64	0,79	3,29	1,01	3,42	0,50	3,41	0,46	2,72	1,10	2,67	1,00	3,62	0,97	3,47	1,06	3,32	0,90	3,64	0,62
Auto-eficácia	3,91	0,64	3,75	0,35	3,86	0,48	3,96	0,61	4,00	0,98	3,88	0,25	4,06	0,39	4,08	0,66	4,17	0,29	4,42	0,66	4,15	0,58	3,96	0,77	4,25	0,58
Significado do trabalho	3,90	0,54	2,83	1,65	3,81	0,63	3,81	0,92	3,60	0,90	4,08	0,17	4,22	0,50	3,67	0,30	3,44	0,69	4,05	0,83	4,06	0,55	3,93	0,75	4,31	0,69
Compromisso face ao local de trabalho	3,23	1,02	2,25	1,06	3,21	0,95	3,21	1,13	2,89	0,96	3,00	0,58	3,17	1,00	3,25	0,76	3,17	1,04	3,50	0,58	3,45	0,76	3,42	0,88	3,53	1,06
Satisfação no trabalho	3,5	0,7	2,88	0,88	3,82	0,72	3,44	0,86	2,79	1,05	3,56	0,43	3,61	0,69	3,25	0,85	2,92	1,28	3,43	1,11	3,57	0,75	3,62	0,66	3,84	0,83

Foram analisadas as subescalas do COPSOQ em relação à função, sendo registada a presença de vários fatores críticos relativamente ao risco psicossocial.

Para as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado (tabela 63), na empresa municipal as funções que apresentaram subescalas com valores críticos, encontram-se representadas na tabela 59.

Tabela 59: Distribuição das subescalas do COPSOQ em função da função desempenhada, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado.

	Subescalas				
	Ritmo de trabalho	Exigências cognitivas	Exigências emocionais	Insegurança laboral	Saúde Geral
Tipo de função	Diretor (3,67)	Diretor (4,33)	Diretor (3,67)		Diretor (3,67)
				Assistente administrativo (4,00)	Assistente administrativo (4,00)
		Manutenção de redes (3,67)	Atendimento ao cliente (3,67)	Atendimento ao cliente (3,79)	Assistente técnico (3,75)
		Canalizador (3,70)	Canalizador (3,74)	Canalizador (3,95)	Jurista (4,00)
		Técnico superior (3,78)		Motorista (5,00)	Técnico superior (4,17)
		Varejador (3,63)		Varejador (4,50)	Engenheiro civil (4,00)
		Coordenador técnico (4,13)			Analista (3,92)
				Administrativo (3,88)	Administrativo (3,73)

Na empresa de controlo de tráfego foi registada a presença de vários fatores críticos relativamente ao risco psicossocial. Para as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado (tabela 64), as funções que apresentaram subescalas com valores críticos, encontram-se representadas na tabela 60.

Tabela 60: Distribuição das subescalas do COPSOQ em relação à função, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado

Subescalas				
Tipo de função	Exigências cognitivas	Insegurança laboral	Saúde Geral	Burnout
		Operador de SIP (4,00)	Operador de SIP (4,00)	Operador de SIP (4,00)
	Gestão de circulação (3,67)	Gestão de circulação (5,00)		
	Gestão da rede elétrica (4,00)	Gestão da rede elétrica (4,00)	Gestão da rede elétrica (4,00)	
	Supervisão de circulação (4,17)	Supervisão de circulação (4,00)		
		Vigilância (5,00)		
		Permanente de IE (5,00)		

Para as subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado (tabela 65), na empresa municipal as funções que apresentaram subescalas com valores críticos, encontram-se representados na tabela 61.

Tabela 61: Distribuição das subescalas do COPSOQ em função da função desempenhada, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado

Subescalas		
Tipo de função	Influência no trabalho	Possibilidade de desenvolvimento
	Assistente administrativo (2,06)	Motorista (1,00)
	Atendimento ao cliente (2,29)	

Na empresa de controlo de tráfego (tabela 66), as funções que apresentaram subescalas com valores críticos, encontram-se representadas na tabela 62.

Tabela 62: Distribuição das subescalas do COPSOQ em relação à função, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado

Subescalas								
Tipo de função	Influência no trabalho	Possibilidade de desenvolvimento	Apoio social de superiores	Previsibilidade	Recompensas	Qualidade da liderança	Justiça e respeito	Satisfação no trabalho
	Vigilância (1,63)	Gestão de rede elétrica (3,67)	Vigilância (2,33)	Vigilância (2,00)	Vigilância (1,00)	Vigilância (1,50)	Vigilância (1,33)	Satisfação no trabalho (2,25)
		Supervisão de circulação (3,83)	Supervisão de circulação (2,33)					
	Permanente de IE (1,50)	Permanente de IE (3,83)	Permanente de IE (1,00)					

Tabela 63: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da função desempenhada, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.

	Administ.		Coord. téc.		Diretor		Ass. téc.		Ass. admi.		Jurista		Téc. Sup.		Eng. civil		Aten. Cliente		Analista		Motorista		Canaliza.		Manut. de redes		Varejador	
Subescalas	Méd.	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP
Exigências quantitativas	2,41	0,77	2,7	0,81	3,22	0,69	2,28	0,83	1,75	0,68	2,33	0,72	2,22	0,17	1,92	0,69	1,87	0,55	2,03	0,48	2,00	0,47	2,72	0,9	2,78	0,38	2,6	1,21
Ritmo de trabalho	2,96	0,96	3,1	0,74	3,67	0,58	3,11	0,82	1,75	0,96	3,75	0,96	2,83	0,75	2,75	0,5	3,63	1,1	2,82	0,4	2,5	0,71	2,95	0,97	3,33	0,58	2,5	0,55
Exigências cognitivas	3,82	0,96	4,13	0,39	4,33	0,67	3,57	0,70	2,67	1,31	4,33	0,38	3,78	0,27	3,5	0,43	3,54	0,84	3,94	0,59	2,33	1,41	3,7	0,88	3,67	1,15	3,83	0,35
Exigências emocionais	3,16	1,21	3,6	0,52	3,67	0,58	2,82	1,07	1,5	1,00	3,00	0,00	2,5	0,55	3,0	0,82	3,67	1,27	2,82	0,98	1,5	0,71	3,74	1,05	3,33	0,58	3,17	0,75
Conflitos de papéis laborais	2,85	0,62	2,77	0,61	3,33	0,88	2,9	0,73	3,25	1,1	3,25	0,96	2,72	0,25	2,5	1,04	2,79	0,82	2,61	0,66	1,5	0,24	2,96	0,61	3,22	0,38	3,06	0,44
Confiança horizontal	2,65	0,50	2,41	0,6	1,89	0,51	2,41	0,78	3,33	1,15	2,92	1,13	2,06	0,53	2,08	0,57	2,2	0,7	2,36	0,74	--	--	2,82	0,72	2,89	0,69	2,71	0,49
Insegurança laboral	3,88	1,21	3,3	1,49	2,00	1,00	3,58	1,46	4,00	2,00	1,25	0,50	3,00	1,41	2,75	0,96	3,79	1,14	3,58	1,31	5	--	3,95	1,27	3,00	1,73	4,5	0,55
Saúde Geral	3,73	0,96	3,4	1,26	3,67	0,57	3,75	0,94	4,00	0,82	4,00	0,00	4,17	0,75	4,00	0,82	3,58	0,83	3,92	0,51	3	--	3,26	0,45	2,67	0,58	2,83	0,75
Conflitos trabalho/família	2,24	1,15	2,63	0,91	2,78	0,96	2,14	0,89	1,25	0,17	2,08	1,07	1,61	0,57	1,33	0,27	2,32	1,11	2,58	0,85	2,33	--	2,25	0,7	3,11	0,84	2,29	1,37
Problemas em dormir	2,12	1,00	2,5	0,75	2,00	0,00	2,3	0,9	2,75	1,66	1,75	0,96	1,5	0,61	1,38	0,25	2,56	1,19	2,42	1,14	1,00	--	2,47	1,03	2,5	1,5	2,57	1,27
Burnout	2,38	1,11	2,55	1,07	3,00	0,87	2,4	0,91	2,25	1,89	2,00	1,15	1,8	0,57	1,50	0,58	2,77	1,19	2,46	0,89	1,00	--	2,34	0,67	2,00	1,32	3,0	1,05
Stress	2,48	0,90	2,75	0,95	2,67	1,15	2,59	0,83	3,00	1,35	2,38	0,48	2,1	0,74	1,38	0,48	2,63	1,26	2,58	0,79	--	--	2,6	0,89	3,0	1,32	2,75	0,99
Sintomas depressivos	2,11	1,00	2,55	1,17	2,17	1,04	2,31	0,91	2,63	1,11	2,00	0,82	1,6	0,65	1,25	0,50	2,46	0,97	2,21	0,86	1,5	--	2,24	0,87	2,5	1,00	2,5	1,00
Comportamentos ofensivos	1,13	0,18	1,13	0,24	1,08	0,14	1,17	0,31	1,00	0,00	1,25	0,35	1,0	0,00	1,00	0,00	1,29	0,51	1,06	0,11	4,5	--	1,37	0,51	1,08	0,14	1,75	1,60

Tabela 64: Classificação das subescalas do COPSOQ em relação à função, em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, na empresa de controle de tráfego.

	Supervisão de circulação		Gestão de circulação		Gestão de rede elétrica		Permanente de IE		Vigilância		Operador de SIP	
Subescalas	Méd.	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP
Exigências quantitativas	2,00	0,53	1,67	0,62	1,83	0,43	1,50	0,71	2,33	--	2,00	0,58
Ritmo de trabalho	3,00	0,88	3,00	0,98	2,50	0,58	3,00	0,00	3,00	--	2,00	1,00
Exigências cognitivas	4,17	0,53	3,67	0,54	4,00	0,50	3,50	0,71	2,67	--	2,33	0,19
Exigências emocionais	3,00	1,12	3,00	1,04	2,50	0,58	2,00	1,41	2,00	--	2,00	0,58
Conflitos de papéis laborais	3,00	0,54	3,00	0,62	2,50	0,32	3,17	0,24	3,67	--	2,00	0,19
Confiança horizontal	2,50	0,51	2,33	0,64	1,33	0,51	2,83	0,24	--	--	2,00	0,84
Insegurança laboral	4,00	1,25	5,00	1,15	4,00	0,58	5,00	0,00	5,00	--	4,00	1,00
Saúde Geral	3,00	0,92	3,00	0,79	4,00	0,50	3,50	0,71	3,00	--	4,00	1,00
Conflitos trabalho/família	2,67	0,73	3,00	1,05	1,67	0,61	1,83	0,24	1,33	--	1,63	0,51
Problemas em dormir	2,00	1,00	2,50	0,90	2,25	1,19	2,50	0,71	2,00	--	2,00	1,73
Burnout	2,25	0,70	2,50	0,81	1,00	0,58	2,75	0,35	3,00	--	4,00	1,53
Stress	2,00	0,52	2,50	0,76	1,50	0,75	2,25	1,06	2,00	--	3,00	1,26
Sintomas depressivos	2,25	0,64	2,00	0,74	1,00	0,00	2,75	0,35	1,50	--	3,50	1,04
Comportamentos ofensivos	1,00	0,21	1,00	0,19	1,00	0,00	1,13	0,18	1,00	--	1,00	0,00

Tabela 65: Classificação das subescalas do COPSOQ em função da função, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa municipal.

	Administ.		Coord. téc.		Diretor		Ass. téc.		Ass. admi.		Jurista		Téc. Sup.		Eng. civil		Aten. Cliente		Analista		Motorista		Canaliza.		Manut. de redes		Varejador	
Subescalas	Méd.	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP
Influência no trabalho	2,78	0,95	3,1	0,74	3,42	0,29	2,65	0,61	2,06	0,85	2,88	0,97	2,67	0,86	3,42	0,29	2,29	0,93	2,82	0,82	2,38	1,59	2,93	1,07	3,08	0,52	3,00	1,18
Possibilidade de desenvolvimento	3,4	1,13	3,83	0,48	4,67	0,33	3,65	1,00	2,83	1,26	3,92	0,83	4,11	0,54	4,17	0,33	3,42	0,89	4,09	0,54	1,00	--	3,88	1,05	3,78	1,58	3,39	0,61
Previsibilidade	3,52	0,88	3,0	0,82	3,83	0,29	3,29	0,89	3,00	1,08	3,88	0,75	3,92	0,58	4,13	0,48	3,02	1,04	3,73	0,52	3,00	2,12	3,32	1,23	3,00	2,00	2,75	0,52
Transparência do papel laboral	4,31	0,67	4,19	0,67	4,33	0,33	4,1	0,58	4,42	0,57	4,0	0,86	4,17	0,41	4,67	0,47	4,19	0,78	4,21	0,58	3,17	2,12	4,29	0,84	3,67	2,03	3,89	0,5
Recompensas	3,9	0,76	4,04	0,56	4,33	0,88	3,89	1,01	3,92	0,88	3,75	1,07	4,33	0,21	3,78	0,38	3,79	0,83	4,30	0,46	4,00	1,41	3,81	0,98	3,22	1,84	2,72	1,12
Apoio social de colegas	3,4	0,9	3,41	0,70	4,22	0,69	3,32	0,90	3,58	0,57	3,75	0,57	3,78	0,34	4,17	0,58	3,5	0,75	3,64	0,62	4,00	--	3,58	0,78	3,33	0,88	3,5	0,62
Apoio social de superiores	3,22	1,02	3,07	0,66	3,11	1,54	3,31	1,15	3,67	0,98	3,25	0,96	3,5	0,28	3,92	1,00	3,32	0,89	3,56	0,69	3,67	--	3,27	1,00	3,11	0,69	3,14	0,5
Comunidade social no trabalho	3,84	0,87	3,9	0,65	4,22	0,19	3,93	0,90	3,58	0,50	3,75	1,17	4,44	0,4	4,17	0,33	4,28	0,69	4,28	0,58	4,67	--	4,12	0,96	4,67	0,33	3,44	1,36
Qualidade da liderança	3,69	0,89	3,72	0,81	3,17	1,28	3,85	1,03	3,94	1,33	3,5	1,91	4,21	0,19	4,69	0,47	3,96	0,72	3,63	0,99	4,5	--	3,74	0,8	3,33	0,95	2,82	1,04
Confiança vertical	3,73	0,74	3,7	0,31	4,22	0,19	3,85	0,83	3,67	0,61	3,75	0,96	4,22	0,72	3,75	0,63	4,06	0,67	4,14	0,44	--	--	3,74	0,65	3,33	0,88	2,95	1,01
Justiça e respeito	3,48	0,79	3,37	0,35	3,44	0,69	3,32	0,99	3,25	1,34	3,42	1,17	3,72	0,39	3,75	0,74	3,72	0,63	3,67	0,67	--	--	3,47	0,91	2,67	1,2	2,9	0,92
Auto-eficácia	3,98	0,61	3,94	0,39	4,00	0,00	3,97	0,79	4,25	0,96	4,00	0,41	4,00	0,00	4,13	0,63	4,10	0,63	4,38	0,48	--	--	4,21	0,67	3,5	0,87	3,36	1,11
Significado do trabalho	3,88	0,81	3,97	0,46	4,67	0,33	3,95	0,59	3,08	1,55	3,5	1,23	4,06	0,14	4,08	0,42	3,94	0,72	4,36	0,59	4,33	--	4,14	0,51	3,67	0,88	3,43	1,23
Compromisso face ao local de trabalho	3,21	1,13	3,45	0,5	4,67	0,58	3,35	0,84	3,00	1,58	2,88	0,95	3,92	0,38	3,13	0,75	3,13	1,01	3,58	1,10	3,00	--	3,58	0,83	2,5	0,5	3,4	0,42
Satisfação no trabalho	3,47	0,88	3,53	0,64	4,58	0,72	3,37	0,84	2,94	1,36	3,38	0,78	3,92	0,34	3,63	0,14	3,4	0,87	3,90	0,86	3,5	--	3,71	0,54	2,58	1,01	3,54	0,60

Tabela 66: Classificação das subescalas do COPSOQ em relação à função, em que o valor mais baixo corresponde ao pior resultado, na empresa de controle de tráfego.

	Supervisão de circulação		Gestão de circulação		Gestão de rede elétrica		Permanent e de IE		Vigilância		Operador de SIP	
Subescalas	Méd.	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP	Méd	DP
Influência no trabalho	2,62	0,76	2,38	0,74	2,38	0,69	1,63	0,53	1,50	--	2,50	0,29
Possibilidade de desenvolvimento	3,67	0,68	3,33	0,76	3,83	0,19	3,83	1,18	2,33	--	3,00	0,29
Previsibilidade	2,75	0,77	3,00	0,75	3,75	0,65	4,00	0,71	2,00	--	3,00	0,29
Transparência do papel laboral	4,33	0,71	4,33	0,79	4,83	0,47	4,33	0,47	4,33	--	4,33	0,19
Recompensas	3,67	0,70	3,33	0,94	4,17	0,69	3,83	0,24	1,00	--	3,33	1,00
Apoio social de colegas	3,67	0,61	3,00	0,69	3,67	0,50	2,83	0,24	2,67	--	3,33	0,51
Apoio social de superiores	2,33	0,79	2,67	0,86	4,00	1,73	2,33	0,94	1,00	--	2,67	1,02
Comunidade social no trabalho	4,33	0,58	4,00	0,67	4,67	0,33	3,83	0,71	3,33	--	3,33	0,69
Qualidade da liderança	3,25	0,79	3,00	0,78	4,25	0,14	3,25	1,06	1,50	--	2,75	0,72
Confiança vertical	3,67	0,61	3,67	0,73	4,67	0,51	4,17	0,24	--	--	3,67	0,77
Justiça e respeito	3,17	0,63	3,00	0,75	4,17	0,79	3,67	0,47	1,33	--	3,00	0,77
Auto-eficácia	4,00	0,60	4,00	0,63	4,50	0,50	3,50	0,71	3,00	--	4,00	0,50
Significado do trabalho	4,17	0,51	4,00	0,66	4,00	0,38	4,17	0,24	3,33	--	4,00	0,84
Compromisso face ao local de trabalho	3,50	0,57	3,50	0,83	4,00	0,57	3,75	0,35	1,50	--	2,50	1,32
Satisfação no trabalho	3,25	0,53	3,00	0,70	3,75	0,66	3,75	0,00	2,25	--	3,00	1,44

4. Relação entre a capacidade para o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais

Em relação ao objetivo geral proposto para o presente estudo, compreender a relação entre a capacidade para o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais, será estudada a relação entre o valor da classificação final do ICT em função do valor de cada subescala do COPSQ, através da aplicação do Coeficiente de correlação linear de *Pearson*.

Para as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior valor, na empresa municipal verificaram-se correlações entre 10 subescalas do COPSQ e o ICT. Verificou-se a existência de correlações positivas entre as exigências cognitivas, o nível de saúde e o ICT, isto é quando o valor destas subescalas aumentou, a capacidade para o trabalho também aumentou (tabela 67).

Verificaram-se correlações negativas entre as subescalas: conflitos laborais, confiança horizontal, conflitos trabalho/família, problemas em dormir, burnout, stress, sintomas depressivos, comportamentos ofensivos e o ICT. Quando os valores destas subescalas aumentam, diminui a capacidade para o trabalho (tabela 67).

A empresa de controlo de tráfego demonstrou-se a existência de correlações entre 9 subescalas do COPSQ e o ICT. Verificou-se a existência de correlação positiva entre o nível de saúde e o ICT, quando o valor da percepção de saúde aumenta, a capacidade para o trabalho aumenta (tabela 67).

Demonstraram-se correlações negativas entre as subescalas: exigências quantitativas, confiança horizontal, conflitos laborais, problemas em dormir, burnout, *stress*, sintomas depressivos e o ICT. Quando os valores destas subescalas aumentam, diminui a capacidade para o trabalho (tabela 67).

Na amostra global, registou-se a existência de correlações negativa nas subescalas: “conflitos trabalho/família”, “confiança horizontal”, “conflitos laborais”, “problemas em dormir”, “burnout”, “stress”, “sintomas depressivos”, dos “comportamentos ofensivos” e o ICT. Quando os valores destas subescalas aumentam, conseqüentemente diminui a capacidade para o trabalho (tabela 67).

Tabela 67: Relação entre o ICT e as subescalas do COPSOQ, em que o valor mais alto corresponde ao pior valor.

COPSOQ (Subescalas)	Emp. Municipal		Emp. Controlo de tráfego		Amostra global	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Exigências quantitativas	-0,06	0,423	-0,29	0,003	-0,12	0,040
Ritmo de trabalho	0,03	0,657	-0,09	0,383	-0,01	0,898
Exigências cognitivas	0,22	0,003	0,13	0,195	0,19	0,001
Exigências emocionais	0,00	0,996	-0,24	0,013	-0,08	0,163
Conflitos laborais	-0,18	0,017	-0,14	0,160	-0,17	0,005
Confiança horizontal	-0,18	0,016	-0,39	0,000	-0,24	0,000
Insegurança laboral	-0,01	0,865	-0,19	0,059	-0,07	0,264
Saúde Geral	0,60	0,000	0,56	0,000	0,58	0,000
Conflitos trabalho/família	-0,35	0,000	-0,37	0,000	-0,34	0,000
Problemas em dormir	-0,44	0,000	-0,32	0,001	-0,40	0,000
Burnout	-0,50	0,000	-0,39	0,000	-0,46	0,000
Stress	-0,47	0,000	-0,38	0,000	-0,44	0,000
Sintomas depressivos	-0,58	0,000	-0,24	0,015	-0,47	0,000
Comportamentos ofensivos	-0,24	0,001	-0,19	0,060	-0,21	0,000

Para as subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor, verificaram-se também a existência de relações entre as subescalas do COPSOQ e o ICT.

Na empresa municipal demonstrou-se a existência de correlação positiva nas subescalas: influência no trabalho; possibilidade de desenvolvimento; previsibilidade, transparência do papel laboral, recompensas, apoio dos colegas e superiores, comunidade social, qualidade de liderança, confiança vertical, justiça e respeito, auto-eficácia, significado do trabalho, compromisso face ao local de trabalho, satisfação no trabalho e o ICT. Isto significa que quando aumenta o valor destas subescalas, aumenta a capacidade para o trabalho (tabela 68).

Na empresa de controlo tráfego confirmou-se a existência de correlação positiva nas subescalas: possibilidade de desenvolvimento, transparência do papel laboral desempenhado, recompensas; comunidade social, qualidade de liderança, confiança vertical, justiça e respeito, auto-eficácia, significado do trabalho, satisfação no trabalho e o ICT. Isto significa que quando aumenta o valor destas subescalas, aumenta a capacidade para o trabalho (tabela 68).

Na amostra global verificaram-se correlações positivas nas subescalas: “possibilidade de desenvolvimento”, “recompensas”, “comunidade social no trabalho”, “auto-eficácia”, “significado do trabalho”, a “satisfação no trabalho” e o ICT. Isto significa que quando o valor destas subescalas aumentam, a capacidade para o trabalho aumenta (tabela 68).

Tabela 68: Classificação das subescalas do COPSOQ, em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor.

COPSOQ (Subescalas)	Emp. Municipal		Emp. Controlo de tráfego		Amostra global	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Influência no trabalho	0,21	0,006	-0,06	0,580	0,12	0,040
Possibilidade de desenvolvimento	0,31	0,000	0,30	0,002	0,30	0,000
Previsibilidade	0,31	0,000	0,16	0,121	0,25	0,000
Transparência do papel laboral desempenhado	0,25	0,001	0,29	0,003	0,27	0,000
Recompensas	0,34	0,000	0,39	0,000	0,35	0,000
Apoio social de colegas	0,17	0,024	0,00	0,981	0,12	0,052
Apoio social de superiores	0,22	0,003	0,11	0,283	0,18	0,002
Comunidade social no trabalho	0,33	0,000	0,32	0,001	0,32	0,000
Qualidade da liderança	0,22	0,003	0,20	0,047	0,21	0,000
Confiança vertical	0,25	0,001	0,32	0,001	0,27	0,000
Justiça e respeito	0,178	0,017	0,31	0,002	0,22	0,000
Auto-eficácia	0,26	0,000	0,45	0,000	0,32	0,000
Significado do trabalho	0,39	0,000	0,38	0,000	0,38	0,000
Compromisso face ao local de trabalho	0,25	0,001	0,12	0,216	0,21	0,000
Satisfação no trabalho	0,34	0,000	0,39	0,000	0,35	0,000

V. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão discutidos os resultados apresentados anteriormente, usando como orientação os objetivos definidos e a revisão da literatura. Inicialmente serão discutidos os resultados respeitantes às características sócio-demográficas, seguidamente a discussão dos dados do ICT e também a sua relação com os dados sócio-demográficos, os dados do COPSOQ, relacionando-os também com as características sócio-demográficas e por último a relação entre o ICT e o COPSOQ.

1. Discussão dos resultados dos dados sócio-demográficos da Amostra Global

A média etária da amostra global deste estudo foi 42,64 anos ($dp=8,99$), sendo inferior em comparação a estudos estrangeiros (43-43,9) (Goedhard, Goedhard, & Goedhard, 2011; Kloimuller et al., 2000). Em comparação com outros estudos realizados com a população portuguesa, a média é superior (37) (Silva et al., 2011). Estes resultados poderão explicar-se com as alterações na legislação portuguesa, relativas ao prolongamento da idade de reforma na administração pública até aos 65 anos, procurando assim concretizar as medidas mais adequadas para enfrentar os riscos do envelhecimento demográfico ("Decreto-Lei n.º 187/2007," 10 de Maio de 2007). A diferença entre as médias das idades nas duas empresas demonstrou diferenças estatisticamente significativas ($t=2,28$; $p=0,024$).

Os trabalhadores são maioritariamente do género masculino (67,9%) o que também acontece em estudos de autores estrangeiros que teve como população os trabalhadores da função pública da área dos transportes e militar (Goedhard & Goedhard, 2005; Karazman et al., 2000).

O estado civil nesta amostra foi predominantemente o casado (53,9%). Os estudos estrangeiros apresentaram também igual predominância quanto ao

estado civil ser casado (Andrade & Monteiro, 2007). Estudos nacionais efetuados em vários sectores de atividade, incluindo sector da municipal e transportes, mostram que o casado foi o grupo com maior frequência (Fernandes da Silva et al., 2006).

Nas habilitações literárias, 48,2% dos trabalhadores têm o ensino secundário, que corresponde ao mesmo grau de ensino observado em estudos estrangeiros efetuados com trabalhadores municipais, de escritório e professores (Martus, Jakob, Rose, Seibt, & Freude, 2010).

Quanto à antiguidade média, foi de 19,29 anos de trabalho ($dp=10,13$), sendo bastante superior à média obtida por outros autores em que 45,5% dos trabalhadores apresentaram até 5 anos de antiguidade (Fischer et al., 2002). Estudos portugueses efetuados com 4162 trabalhadores registaram médias não acima dos 16,7 anos (Fernandes da Silva et al., 2006).

2. Discussão dos resultados relativos ao ICT

2.1. Classificação do ICT

A média obtida neste estudo foi de 41,23 pontos ($dp=5,048$), correspondendo a uma “boa” capacidade para o trabalho. Esta média é superior à registada em estudos estrangeiros com trabalhadores municipais da área dos transportes e do sector militar (39,5) (Karazman, Kloimuller, & Karazman-Morawetz, 2002; Kumashiro et al., 2011), (40,3) (Goedhard et al., 2011), tal como em estudos portugueses efetuados com 4162 trabalhadores de vários sectores profissionais (40,42) (Fernandes da Silva et al., 2006).

A diferença de médias do ICT entre as duas empresas não mostrou diferenças estatisticamente significativas ($t=-0,16$; $p=0,870$).

A distribuição da classificação do ICT indicou que 42% dos trabalhadores apresentaram “boa” capacidade para o trabalho, seguidos de 39,9% dos trabalhadores que tiveram “excelente” capacidade para o trabalho, 17% apresentaram “moderada” e um baixo número (1%) apresentou “fraca” capacidade para o trabalho. Comparativamente, outros estudos realizados com trabalhadores portugueses mostraram que a maioria da amostra tem “boa” capacidade para o trabalho (Silva et al., 2011). Na categoria de “fraca” capacidade para o trabalho, contrariamente, outros estudos realizados com trabalhadores do sector da indústria e de outros sectores profissionais, apresentaram maior percentagem (8,7%) (Pereira, 2006), (2,2%) (Fernandes da Silva, 6/6/2012).

2.2. O ICT em função das características sócio-demográficas

O ICT em função da idade

Os resultados demonstraram uma diminuição na classificação do ICT a partir da faixa etária dos 38 aos 48 anos, tendo-se obtido uma média mais alta do ICT nos trabalhadores mais jovens (entre os 20 e os 44 anos) e uma média mais baixa nos trabalhadores a partir dos 45 anos. O ICT correlacionou-se com a idade, tendo-se obtido uma correlação negativa ($r=-0,16$; $p=0,008$). Na empresa municipal, o ICT apresentou também uma correlação negativa ($r=-0,20$; $p=0,009$) com a idade, o que não se demonstra na empresa de controlo de tráfego ($r=-0,05$; $p=0,599$).

Estes dados indicam que o ICT diminui com o avançar da idade dos trabalhadores, estes resultados estão de acordo com outros estudos da área dos transportes e do sector militar (Berg et al., 2009; Goedhard et al., 2011; Monteiro et al., 2011).

Alguns estudos demonstraram que os trabalhadores com idades mais jovens (até aos 44 anos) apresentaram valores mais elevados de ICT, em relação aos trabalhadores com mais idade (a partir dos 45 anos), podendo chegar esta diferença a dois pontos (Fernandes da Silva, 6/6/2012; Torgen, 2005). Este facto pode ser explicado pelo aumento da probabilidade do aparecimento de doenças, alterações morfológicas e fisiológicas e diminuição das capacidades, que as pessoas podem sofrer com o avançar da idade (Martinez et al., 2010).

De um estudo efetuado com 1955 participantes da população portuguesa, concluiu-se que a capacidade para o trabalho diminui com a idade, estando assim associada ao envelhecimento cronológico (Silva et al., 2011).

Da mesma forma, um trabalho desenvolvido com 4162 trabalhadores de vários sectores profissionais, incluindo os serviços municipais, mostra que a média do ICT diminui mais acentuadamente a partir dos 45 anos. Sendo esta média inferior em relação aos grupos etários inferiores a 45 anos (Fernandes da Silva, 6/6/2012).

O trabalho desenvolvido por Costa & Sartoni (2007) com trabalhadores de várias áreas profissionais, como indústria, saúde, apresentou uma tendência um pouco diferente, visto que o ICT aumentou com a idade até aos 36 anos, diminuindo posteriormente.

O ICT em função do género

A média do ICT obtida no presente estudo, foi maior nos homens (41,42) do que nas mulheres (41,19), apesar de não existirem diferenças estatisticamente significativas em relação ao ICT entre os géneros. Outros estudos realizados com trabalhadores da área da indústria e trabalhadores de vários sectores de atividade da Suécia, concluíram que as mulheres apresentaram uma menor capacidade para trabalho quando comparada com os homens (Costa & Sartori, 2007a; Torgen, 2005).

Um estudo nacional demonstrou que as mulheres apresentam menor percentagem de ICT satisfatório (96,4%) em relação aos homens (98,5%) (Silva et al., 2011). Fernandes da Silva (6/6/2012) refere no seu estudo efetuado com trabalhadores de vários sectores profissionais, que o género masculino possui uma média superior da capacidade para o trabalho (41 pontos) em relação ao género feminino (39,76 pontos). Ambos os géneros apresentaram “boa” capacidade para o trabalho.

Alguns autores referem a existência de vários tipos de variáveis sociais que poderão explicar as diferenças encontradas nos resultados de estudos a nível de saúde ocupacional, como por exemplo o papel atribuído a cada tipo de género. É referido que as mulheres são responsáveis por maior “carga de trabalho” resultante da participação simultânea tanto no emprego remunerado, como também nas tarefas domésticas de que são responsáveis (Rotenberg et al., 2008).

Por outro lado, o trabalho de Andrade & Monteiro (2007) com trabalhadores da função pública da área hospitalar, mostrou que 58% das mulheres e 14,3% dos homens encontram-se nas categorias “excelente” e “boa”, 85,8% dos homens e 41,9% das mulheres encontram-se nas categorias de “moderada” e “baixa”. Estes valores mostram que as mulheres apresentaram valores de ICT superiores.

O ICT em função do estado civil

O grupo dos solteiros/divorciados apresentou uma média superior do ICT (42,24) em relação aos casados/união de facto (40,81). Estes resultados estão de acordo com outros estudos a nível nacional que referem que os solteiros apresentam valores de ICT satisfatórios superiores em comparação com os casados (Silva et al., 2011) e as diferenças entre os dois grupos foram consideradas estatisticamente significativas ($t=2,22$; $p=0,028$).

Estudos na área da saúde (Francisco, 2011) verificaram uma frequência mais elevada de ICT satisfatório nos profissionais solteiros/divorciados (80%). Por outro lado, o ICT insatisfatório revelou-se mais frequente nos casados/união de facto (31,9%).

Outro estudo na área da saúde mostrou que apesar dos resultados serem semelhantes, os enfermeiros solteiros apresentarem um ICT médio mais elevado ($40,17 \pm 5,56$) do que os casados/união de facto ($37,63 \pm 5,66$), a diferença não foi estatisticamente significativa (Cotrim T., 2008).

O ICT em função das habilitações literárias

O grupo dos trabalhadores com mestrado apresentou a média do ICT mais alta, seguido do grupo dos trabalhadores com ensino médio. Os grupos de habilitações literárias do 1º Ciclo, do 3º ciclo registaram valores médios inferiores. O grupo de trabalhadores com habilitações até ao ensino secundário apresentou valores de ICT inferiores, em comparação ao grupo de escolaridade superior, observando-se diferenças estatisticamente significativas. Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre o valor das médias dos grupos de habilitações literárias, através da aplicação do teste ANOVA ($F=1,72$; $p=0,105$).

Outros estudos, referem que a capacidade para o trabalho pode ser promovida pelo aumento das competências e escolaridade dos trabalhadores, especialmente se as exigências do trabalho forem elevadas a nível mental (Berg et al., 2009; Martinez et al., 2010).

3. Discussão dos resultados do COPSOQ

3.1. Classificação das subescalas do COPSOQ

Os resultados do COPSOQ mostraram que para as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, as subescalas com valores críticos foram as “exigências cognitivas” e a “insegurança laboral”. As subescalas com a melhor pontuação foram as “exigências quantitativas”, os “sintomas depressivos” e os “comportamentos ofensivos”. As duas empresas mostraram diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, para as subescalas: as exigências quantitativas, o ritmo de trabalho, as exigências cognitivas, as exigências emocionais, a insegurança laboral, a saúde geral, os conflitos trabalho/família, os problemas em dormir e os comportamentos ofensivos.

Estudos estrangeiros realizados com a população dinamarquesa, de vários sectores de atividade, nesta área reconhecem também que as escalas da “insegurança laboral” e dos “conflitos trabalho/família” apresentam pontuações bastante baixas em relação às outras escalas (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010)

Um estudo realizado em Portugal com 4162 trabalhadores de vários sectores de atividade demonstrou também valores críticos na subescala das “exigências cognitivas” (Fernandes da Silva et al., 2012).

Nas subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor, não se verificaram subescalas com valores críticos. As subescalas com a melhor pontuação foram: a “transparência do papel laboral desempenhado”, a “comunidade social no trabalho”, a “auto-eficácia”, o “significado do trabalho”. As duas empresas mostraram diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, para as subescalas: influencia no

trabalho, previsibilidade, recompensas, apoio social de colegas e superiores, qualidade de liderança, justiça e respeito, satisfação no trabalho.

Estes resultados estão de acordo com o mesmo estudo nacional (Fernandes da Silva et al., 2012) que mostrou que as subescalas com melhor pontuação foram: a “transparência do papel laboral”, a “comunidade social no trabalho”, a “auto-eficácia” e o “significado do trabalho”.

3.2. O COPSOQ em função das características sócio-demográficas

O COPSOQ em função da idade

Nas subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior valor, encontraram-se diferenças estatisticamente significativas, entre os grupos com idade inferior e superior ou igual a 45 anos para as subescalas: “ritmo de trabalho” e “saúde geral”. Os trabalhadores com idade inferior a 45 anos têm uma pior percepção da sua saúde e do ritmo de trabalho.

Em ambos os grupos etários, as subescalas com piores resultados foram as “exigências cognitivas” e a “insegurança laboral”. O grupo de trabalhadores com mais de 45 anos refere ter mais exigências cognitivas, mas os trabalhadores mais novos referem sentir maior insegurança. Estes resultados estão de acordo com os do estudo nacional realizado com 4162 trabalhadores portugueses de vários setores de atividade, que refere que os trabalhadores mais novos têm mais carga e ritmo de trabalho, mais exigências cognitivas (também devido ao nível de atenção constante), sentem mais insegurança no posto de trabalho e mais *stress* (Fernandes da Silva, 6/6/2012).

Nas subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor, observaram-se diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos etários na subescala do “significado do trabalho”. Os trabalhadores com mais de 45 anos apresentaram melhores resultados na percepção do seu trabalho. O

mesmo estudo nacional apresenta resultados similares, referindo que os trabalhadores com mais idade referem dar mais significado ao que fazem, sentem ter mais influência no trabalho, mais recompensas, mais sentido de comunidade, mais justiça e respeito (Fernandes da Silva, 6/6/2012). Outro estudo de Fernandes da Silva (2012) demonstrou também que os trabalhadores com mais idade apresentam melhores resultados no que diz respeito à percepção do seu trabalho.

O COPSOQ em função do género

As subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior valor, demonstraram diferenças estatisticamente significativas entre os géneros nos “conflitos trabalho/família”; “burnout” e “stress”. Para a subescala “conflito trabalho/família” apesar dos resultados serem positivos, os homens apresentaram valores piores. Nas subescalas de “burnout” e “stress” apesar dos resultados serem também positivos, as mulheres apresentaram piores resultados. Um estudo nacional com a participação de trabalhadores de vários sectores de atividade, mostrou resultados semelhantes, as mulheres referem ter pior “ritmo de trabalho”, mais “exigências emocionais”, mais “burnout”, mais “stress” e mais “sintomas depressivos” (Fernandes da Silva, 6/6/2012).

As subescalas que apresentaram piores valores foram: as “exigências cognitivas” em ambos os géneros e a “insegurança laboral” apenas no género masculino. Um estudo com trabalhadores portugueses de vários sectores profissionais demonstrou que a categoria das “exigências cognitivas” apresentou valores críticos, não se verificando contudo diferenças entre os géneros (Fernandes da Silva, 2012). O mesmo estudo, apresentou resultados um pouco diferentes em relação ao presente estudo, referindo que os homens têm no local de trabalho mais influência, mais reconhecimento, têm uma percepção de si como mais auto eficaz e sentem mais satisfação (Fernandes da Silva, 6/6/2012).

Nas subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor observaram-se diferenças estatisticamente significativas nas subescalas: “previsibilidade”; “recompensas”; “apoio social de superiores”; “qualidade de liderança”; “confiança vertical”; “justiça e respeito” e “satisfação no trabalho”.

Para a subescala “previsibilidade”; “recompensas”; “qualidade de liderança”; “confiança vertical” e “justiça e respeito”, as mulheres apresentaram melhores valores. Contrariamente o mesmo estudo de (Fernandes da Silva, 6/6/2012) mostrou que são os homens que no local de trabalho percebem a chefia com mais qualidade, sentem mais justiça e respeito.

Na subescala de “apoio social de superiores” apesar dos resultados serem positivos, as mulheres apresentaram piores resultados. Estes resultados estão de acordo com o estudo de Fernandes da Silva (2012) em que os homens no local de trabalho sentem mais apoio dos superiores.

O COPSOQ em função do estado civil

Nas subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior valor, as subescalas, “exigências cognitivas”, “exigências emocionais”, “confiança horizontal”, “saúde geral”, “conflitos trabalho/família”, “problemas em dormir” e “burnout” apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos do estado civil. O grupo dos casados/união de facto apresentaram piores valores nas “exigências cognitivas” e “saúde geral”. Para este grupo, a subescala com valores críticos foi a das exigências cognitivas.

O grupo dos solteiros/divorciados apresentou piores valores nas “exigências emocionais”, na “confiança horizontal”, nos “conflitos trabalho/família”, nos “problemas em dormir” e no “burnout”. Para os solteiros/divorciados, a subescala com a pior pontuação foi a saúde geral.

4. Relação entre a capacidade para o trabalho e os fatores de risco psicossociais

Para as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior valor, registou-se a existência de correlações positivas entre o ICT e as “exigências cognitivas” e a “perceção de saúde”. Registou-se a existência de correlações negativa nas subescalas: “conflitos trabalho/família”, “confiança horizontal”, “conflitos laborais”, “problemas em dormir”, “burnout”, “stress”, “sintomas depressivos”, dos “comportamentos ofensivos” e o ICT. Quando os valores destas subescalas aumentam, consequentemente diminui a capacidade para o trabalho.

Um estudo de Galego (2009) refere que a exposição a fatores de *stress* está fortemente associado aos sintomas depressivos e burnout.

Estes resultados estão de acordo com um outro estudo estrangeiro que mostrou a existência de correlações entre capacidade para o trabalho (ICT) e as subescalas da “saúde geral”, “burnout” e o “stress” (Nübling et al., 2006).

Mais de 40% dos trabalhadores da área dos transportes e comunicações em Portugal considera que o *stress* afeta negativamente a sua saúde e segurança no trabalho (ACT, 2012).

Para as subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor, verificou-se correlações positivas nas subescalas: “possibilidade de desenvolvimento”, “recompensas”, “comunidade social no trabalho”, “auto-eficácia”, “significado do trabalho”, a “satisfação no trabalho” e o ICT. Isto significa que quando o valor destas subescalas aumentam, a capacidade para o trabalho aumenta.

VI. CONCLUSÕES

Este trabalho termina com a apresentação das principais conclusões retiradas de todo o estudo desenvolvido.

O estudo apresentado centrou-se na problemática da relação entre a capacidade para o trabalho dos trabalhadores portugueses, os fatores psicossociais e as características sócio-demográficas. Tendo em conta estas temáticas, definiu-se como objetivo principal a compreensão da relação entre a capacidade para o trabalho e a exposição a fatores de risco psicossociais.

Procurando atingir o objetivo proposto, tendo por base a revisão da literatura e respeitando o âmbito deste estudo, foi aplicado um questionário constituído por duas partes, a primeira que dizia respeito ao Índice de Capacidade para o Trabalho (versão Portuguesa do *Work Ability Index*, (Fernandes da Silva et al., 2006) e a segunda parte que correspondeu à versão Portuguesa *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Fernandes da Silva et al., 2012).

A avaliação realizou-se em duas empresas. Na empresa municipal os dados foram recolhidos nas 6 instalações constituintes desta, por sua vez na empresa de controlo de tráfego a recolha foi efetuada na sede da instalação. A amostra global foi constituída por 288 trabalhadores, sendo a taxa de resposta global de 89,85%.

A média da idade apresentada neste estudo foi 42,64 anos ($dp=8,99$), sendo inferior em comparação a estudos estrangeiros (Goedhard et al., 2011; Kloimuller et al., 2000). Em comparação com outros estudos realizados com a população portuguesa, a média é superior (Silva et al., 2011).

A capacidade para o trabalho obtida foi de 41,23 pontos ($dp=5,048$), correspondendo a uma “boa” capacidade para o trabalho. Esta média é superior à registada em estudos estrangeiros (Karazman et al., 2002; Kumashiro et al., 2011), tal como em estudos portugueses (Fernandes da Silva

et al., 2006). A diferença de médias do ICT entre as duas empresas não mostrou diferenças estatisticamente significativas ($t=-0,16$; $p=0,870$).

Relativamente à idade e capacidade para o trabalho os resultados demonstraram uma diminuição na classificação do ICT a partir da faixa etária dos 38 aos 48 anos, tendo-se obtido uma média mais alta do ICT nos trabalhadores mais jovens (entre os 20 e os 44 anos) em relação aos de idade superior. Estes resultados indicam uma tendência para diminuição do ICT com o avançar da idade dos trabalhadores, o que está de acordo com conclusões de estudos nesta área (Berg et al., 2009; Goedhard et al., 2011; Monteiro et al., 2011). O ICT correlacionou-se com a idade, tendo-se obtido uma correlação negativa ($r=-0,16$; $p=0,008$), sendo que na empresa municipal, o ICT apresentou também uma correlação negativa ($r=-0,20$; $p=0,009$) com a idade, o que não se demonstra na empresa de controlo de tráfego ($r=-0,05$; $p=0,599$).

No que respeita às habilitações literárias, registaram-se diferenças estatisticamente significativas ($F=2,102$; $p=0,046$) entre os diferentes grupos de habilitações literárias e o ICT, na Empresa Municipal. Essas diferenças foram significativas entre os grupos do mestrado e 3º ciclo ($p=0,045$).

Os resultados em relação às subescalas do COPSQ, demonstraram que para as subescalas em que o valor mais alto corresponde ao pior resultado, registaram-se valores de risco nas “exigências cognitivas” e na “insegurança laboral”. Estudos estrangeiros nesta área reconhecem também que a escala da “insegurança laboral” apresenta pontuações mais baixas em relação às outras escalas (Pejtersen et al., 2010). Estudos nacionais demonstraram também valores críticos na subescala das “exigências cognitivas” (Fernandes da Silva et al., 2012). As duas empresas mostraram diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, para as subescalas: as exigências quantitativas, o ritmo de trabalho, as exigências cognitivas, as exigências emocionais, a insegurança laboral, a saúde geral, os conflitos trabalho/família, os problemas em dormir e os comportamentos ofensivos.

Nas subescalas em que o valor mais baixo corresponde ao pior valor, as subescalas com a melhor pontuação foram: a “transparência do papel laboral desempenhado”, a “comunidade social no trabalho”, a “auto-eficácia”, o “significado do trabalho”. Estes resultados estão de acordo com outros estudos que mostraram que as subescalas com melhor pontuação foram: a “transparência do papel laboral”, a “comunidade social no trabalho”, a “auto-eficácia” e o “significado do trabalho” (Fernandes da Silva et al., 2012). As duas empresas mostraram diferenças estatisticamente significativas, através da aplicação do teste *t-student*, para as subescalas: influencia no trabalho, previsibilidade, recompensas, apoio social de colegas e superiores, qualidade de liderança, justiça e respeito, satisfação no trabalho.

As subescalas do COPSOQ que apresentaram correlações positivas com o ICT foram: as “exigências cognitivas” e a “perceção de saúde”. Registou-se a existência de correlações negativa nas subescalas: “conflitos trabalho/família”, “confiança horizontal”, “conflitos laborais”, “problemas em dormir”, “burnout”, “stress”, “sintomas depressivos”, dos “comportamentos ofensivos” e o ICT. Quando os valores destas subescalas aumentam, conseqüentemente diminui a capacidade para o trabalho.

As subescalas que registaram uma correlação positiva com o ICT foram: “possibilidade de desenvolvimento”, “recompensas”, “comunidade social no trabalho”, “auto-eficácia”, “significado do trabalho”, a “satisfação no trabalho” e o ICT. Isto significa que quando o valor destas subescalas aumentam, a capacidade para o trabalho aumenta.

Este trabalho contribuiu principalmente para a avaliação da capacidade para o trabalho em trabalhadores portugueses, e identificação de possíveis casos de exposição a fatores psicossociais, podendo dar um contributo para o desenvolvimento de programas que visem a manutenção e a promoção da saúde, da segurança e bem-estar dos trabalhadores.

VII. CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. Limitações do estudo

Seguidamente são identificadas algumas das limitações do estudo:

Não foi possível avaliar a representatividade da amostra na população dos trabalhadores portugueses, tendo sido só avaliados apenas dois setores, portanto não se podem generalizar os resultados obtidos.

O estudo é transversal analítico, pelo que não se pode extrapolar os resultados.

O local onde foi aplicado instrumento, uma vez que na maior parte dos casos foi no local de trabalho comum a todos os profissionais, que pode ter influenciado os resultados devido a presença da investigadora e do responsável dos trabalhadores.

2. Perspetivas futuras

Terminando a apresentação deste trabalho, será exposto um conjunto de propostas no domínio da investigação, no sentido de se compreender melhor as relações entre os diversos fatores que influenciam a situação deste estudo:

Desenvolver este tipo de investigações que estudem os efeitos da evolução da idade, a sua relação com a capacidade para o trabalho e os fatores de risco psicossociais, garantindo uma base de comparação a futuros estudos nesta área.

Realizar estudos longitudinais que avaliem a evolução da relação entre a idade e a capacidade para o trabalho, assim como a influência de outras variáveis nesta relação.

Concretizar estudos longitudinais que avaliem os fatores de risco psicossociais e a sua relação com fatores sócio demográficos.

Aprofundar o conhecimento da relação entre a capacidade para o trabalho e os fatores de risco psicossociais presentes no contexto de trabalho.

Desenvolver uma base de dados que possa aglomerar todos os estudos em que foram utilizados tanto o ICT como o COPSOQ, permitindo e facilitando a partilha de informação entre investigadores.

A continuação destes estudos junto de outros sectores profissionais, aqui não abordados, para que se possa em futuros trabalhos desenvolvidos nesta área garantir a representatividade da amostra em relação à população dos trabalhadores portugueses.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACT. (2012). Autoridade para as Condições do Trabalho. Retrieved 6/10/2012
- Almeida, L., & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação* (5 ed.): Psiquilíbrios Edições.
- Almeida, L., & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação* (5 ed.): Psiquilíbrios Edições.
- Andrade, C., & Monteiro, M. (2007). Envelhecimento e capacidade para o trabalho dos trabalhadores de higiene e limpeza hospitalar. *Rev Esc Enferm USP*, 25, 237-244.
- Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações 2012 (2012). Retrieved 22/08/2012, from <http://juventude.gov.pt>
- Barreto, A., & Rosa, M. (2009). Pordata-Base de Dados Portugal Contemporâneo. Retrieved 22/08/2012: <http://www.pordata.pt/>
- Berg, T., Elders, L., Zwart, B., & Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 66, 211-220.
- Camerino, D., Conway, P., Heijden, B., Schoot, E., Pokorski, J., Estryn-Behar, M., et al. (2005). The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing. *International Congress Series*, 1280, 61– 66.
- Carmen Martinez M., Latorre M., & Fischer F. (2010). Capacidade para o trabalho: revisão de literatura.
- Castillo, J., & Villena, J. (2005). *Ergonomia, Conceitos e Métodos* (1º ed.): Dinalivro.
- Costa, G., & Sartori, S. (2007). Ageing, working hours and work ability. *Ergonomics*, 50(11), 1914 - 1930.
- Cotrim T. (2008). Idade e Capacidade de Trabalho em Enfermeiros Relação entre a exposição a factores de carga física e capacidade de trabalho em função da idade. *Dissertação apresentada a defesa pública com vista à obtenção do grau de Doutor no Ramo de Motricidade Humana, Especialidade em Ergonomia*.

Decreto-Lei n.º 187/2007 (10 de Maio de 2007).

Fernandes da Silva, C. (6/6/2012). Estudo da UA garante que portugueses têm boa capacidade de trabalho. Retrieved 10/8/2012, from <http://uaonline.ua.pt/detail.asp?c=24218>

Fernandes da Silva, C. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ. Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa.*

Fernandes da Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., et al. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ. Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa.*

Fernandes da Silva, C., Cotrim, T., Rodrigues, V., Rodrigues, P., Sousa, C., Pereira, A., et al. (2006). *Índice de Capacidade para o Trabalho. Portugal e Países Africanos de língua oficial portuguesa.*

Fischer, F., Bellusci, S., Teixeira, L., Borges, F., Ferreira, R., Gonçalves, M., et al. (2002). Experimental Aging Research An International Journal Devoted to the Scientific Study of the Aging Process. *Experimental Aging Research*, 28(1), 73 - 86.

Francisco, C. (2011). *Capacidade de Trabalho em Enfermeiros e o Risco na Movimentação Manual de Doentes.* Faculdade de Motricidade Humana, Universidade Técnica de Lisboa.

Fuß, I., Nübling, M., Hasselhorn, H., Schwappach, D., & Rieger, M. (2008). Working conditions and Work-Family Conflict in German hospital physicians: psychosocial and organisational predictors and consequences. *BMC Public Health*, 8:353, 1-17.

Galego, M. (2009). *A saúde dos profissionais dos Cuidados Saúde Primários: Sociedade Portuguesa de Medicina no Trabalho.*

George, F. (2012). Envelhecimento ativo-nota introdutória. Retrieved 22/08/2012, from <http://www.dgs.pt>

Goedhard, R., Goedhard, E., & Goedhard, W. (2011). *Aspects of stress, shift work and work ability in relation to age* Tampere University Press: Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability.

- Goedhard, R., & Goedhard, T. (2005). Work ability and perceived work stress. *International Congress Series*, 1280, 79– 83.
- Hasselhorn H., Muller B., Freude G., Tempel J., & Kaluza S. (2005). The work ability index (WAI)-establishment of a German WAI-network. *International Congress Series* 1280, 292-295.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, 3 – 7.
- Karazman, R., Kloimuller, I., Geissler, H., & Karazman-Morawetz, I. (2000). Effects of ergonomic and health training on work interest, work ability and health in elderly public urban transport drivers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 25(5), 503-511.
- Karazman, R., Kloimuller, I., & Karazman-Morawetz, I. (2002). From Work Ability Index to Human Work Index. In J. Ilmarinen & S. Lehtinen (Eds.), *Proceedings of the 1st International Symposium on Work Ability - Past, Present and Future of Work Ability* (Vol. 65, pp. 158-167).
- Kloimuller, I., Karazman, R., Geissler, H., Karazman-Morawetz, I., & Haupt, H. (2000). The relation of age, work ability index and stress-inducing factors among bus drivers. [Article]. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 25(5), 497-502.
- Kristensen, T., Hannerz, H., Hogh, A., & Vilhelm, B. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire- a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work. *Scand J Work Environ Health*, 38, 438-449.
- Kristensen, T., Jensen, S., Kreiner, S., & Mikkelsen, S. (2010). Socioeconomic status and duration and pattern of sickness absence. A 1-year follow-up study of 2331 hospital employees *BMC Public Health*, 10:643, 1-11.
- Kumashiro, M., Kadoya, M., Kubota, M., Yamashita, T., Higuchi, Y., & Izumi, H. (2011). The Relationship between Work Ability Index, Exercise Habits, and Occupational Stress – Employees with Good Exercise, Habits Have Greater Work Ability. *Tampere University Press*, 68-80.
- Martinez, M., Latorre, M., & Fischer, F. (2010). Capacidade para o trabalho:revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 1553-1561.
- Martus, P., Jakob, O., Rose, U., Seibt, R., & Freude, G. (2010). A comparative analysis of the Work Ability Index.

- Marôco, J. (2010). *Análise estatística, com o PASW Statistics (ex-SPSS)*: Produtos e Serviços de Estatísticas, Lda.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo* Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Moncada, S., Pejtersen, J., Navarro, A., Llorens, C., Burr, H., Hasle, P., et al. (2010). Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 137–148.
- Monteiro, I., Tuomi, K., Goes, E., Hodge, E., Correa Filho, H., & Ilmarinen, J. (2011). *Work Ability During Life Course: Brazilian workers data bank analysis* Tampere University Press: Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability.
- Nübling, M., Stößel, U., & Hasselhorn, H. (2006). Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany *GMS Psycho-Social-Medicine*, 3(1860-5214), 1-14.
- Nübling, M., Vomstein, M., Schmidt, S., Gregersen, S., Dulon, M., & Nienhaus, A. (2010). Psychosocial work load and stress in the geriatric care *BMC Public Health*, 10:428, 1-12.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. [Article]. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 8-24.
- Pereira, S. (2006). *Contributo para o estudo do envelhecimento no trabalho: avaliação da capacidade de trabalho no sector Têxtil-Confeção*. Universidade Técnica de Lisboa, Faculdade de Motricidade Humana.
- Pina, A. (2006). Investigação e Estatística. Retrieved 19-08-2012, from <http://www.saudepublica.web.pt/03-investigacao/031-epiinfoinvestiga/desenho.htm>
- Portugal, G. d. (2012). Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações. Retrieved 20/08/2012, from http://www.eurocid.pt/pls/wsd/wsdwcot0.detalhe_area?p_cot_id=7271

- Rosa, M. (2012). *O Envelhecimento da Sociedade Portuguesa*: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Rotenberg, L., Portela, L., Banks, B., Griep, R., Fischer, F., & Landsbergis, P. (2008). A gender approach to work ability and its relationship to professional and domestic work hours among nursing personnel. *Applied Ergonomics*, 39, 646–652.
- Savinainen, M., Nygård, C., & Arola, H. (2004). Physical capacity and work ability among middle-aged women in physically demanding work - a 10-year follow-up study. *Advances in Physiotherapy*, 6(3), 110 -121.
- Silva, C., Pereira, A., Martins, A., Amaral, V., Vasconcelos, G., Rodrigues, V., et al. (2011). Associations between Work Ability Index and demographic characteristics in Portuguese workers (pp. 80-88). Tampere University Press: Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability.
- Thorsen, S., & Bjorner, J. (2010). Reliability of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 25-32.
- Torgen, M. (2005). Experiences of WAI in a random sample of the Swedish working population. *International Congress Series*, 1280, 328–332.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Martikainen R, Aalto L, & M, K. (1997). Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981--1992. *Scand J Work Environ Health* 58-65.
- Tuomi, K., Eskelinen, L., Toikkanen, J., Jarvinen, E., Ilmarinen, J., & Klockars, M. (1991). Work load and individual factors affecting work ability among aging municipal employees. *Scand J Work Environ Health*, 128-134.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Klockars, M., Nygård, C., Seitsamo, J., Huuhtanen, P., et al. (1997). Finnish research project on aging workers in 1981--1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23(1), 7-11.

ANEXOS

Anexo 1 – Consentimento Informado



Estamos a solicitar a sua participação na investigação **“Medição do Índice de Trabalho Humano em Trabalhadores Portugueses”**, a decorrer na Universidade de Aveiro, financiada pela Fundação para a Ciência e Tecnologia. Com este estudo pretendemos avaliar a capacidade laboral e os principais factores sociais e psicológicos que influenciam a capacidade para o trabalho, a saúde e o bem-estar ocupacional.

A sua participação é muito importante, para compreendermos o que afecta e o que pode melhorar a capacidade de trabalho dos trabalhadores portugueses e assim melhorar a produtividade e principalmente a qualidade de vida das pessoas.

Esta participação é voluntária. As suas informações são estritamente confidenciais e os questionários são anónimos. Só os responsáveis pela investigação terão acesso à informação.

Não haverá qualquer inconveniente para todos os que participarem nesta investigação. Este estudo está organizado de maneira a que não sejam colocadas em causa as actividades diárias dos participantes assim como o funcionamento interno da empresa/instituição.

Não existem respostas certas ou erradas. Seja sincero(a) nas suas respostas. Não deixe, por favor, nenhuma pergunta por responder.

Agradecemos a sua colaboração.

Consentimento Informado

Dá o seu consentimento para a colaboração nesta investigação?

Sim ☐

Não ☐

Rubrica

Nota: No final do preenchimento coloque por favor o questionário dentro do envelope fornecido, feche o envelope e devolva à pessoa previamente indicada.

Para mais informações acerca desta investigação contacte: tcotrim@fmh.utl.pt